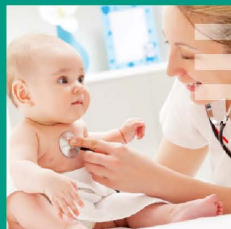


Jo Noppe
Lieve Vanderleyden
Marc Callens



DE SOCIALE STAAT VAN VLAANDEREN 2011



Jo Noppe
Lieve Vanderleyden
Marc Callens

DE SOCIALE STAAT VAN VLAANDEREN 2011

Vlaamse overheid



Samenstelling

Diensten voor het Algemeen Regeringsbeleid
Studiedienst van de Vlaamse Regering

Verantwoordelijke uitgever

Josée Lemaître
Administrateur-generaal
Boudewijnlaan 30 bus 23
1000 Brussel

Lay-out

Compo-sition, Vilvoorde

Druk

Drukkerij Bosmans, Lommel

Depotnummer

D/2011/3241/155

Bestellingen

<http://publicaties.vlaanderen.be>

Delen uit deze uitgave mogen worden verveelvoudigd en openbaar gemaakt indien de auteur van de bijdrage en de titel van de studie uitdrukkelijk en correct als bron worden vermeld.
De auteurs zijn verantwoordelijk voor de inhoud van hun bijdrage.

INHOUDSOPGAVE

Inleiding: de Sociale Staat van Vlaanderen 2011	5
De institutionele, macro-economische, sociaaldemografische en sociaal-culturele context in Vlaanderen en Europa <i>Lieve Vanderleyden, Marc Callens, Jo Noppe & Thierry Vergeynst</i>	7
Schitterend gemiddeld. Kwaliteit, kansengelijkheid en rendement van het Vlaamse onderwijs in internationaal perspectief <i>Ellen Boeren & Ides Nicaise</i>	43
Stelli(n)g over werk: Vlaanderen in vergelijkend Europees perspectief <i>Geert Van Hoetegem, Pieter Liagre, Tom Vandenbrande, Seth Maenen, Kristien Poesen & Rik Huys</i>	81
Inkomen en armoede in Vlaanderen en Europa <i>Bea Cantillon, Jeroen Horemans, Pieter Vandenbroucke & Wim Van Lancker</i>	131
Gezondheid en Zorg in Vlaanderen, Europees gekaderd <i>Lynn Ryssaert, Dirk Avonts, Pauline Boeckxstaens, Piet Bracke, Thierry Christiaens, Leen De Coninck, Lea Maes, Koen Matthijs, Elise Pattyn, Jeroen Schoenmaeckers, Patricia Sunaert, Marleen Temmerman, Guido Van Hal, Evelyn Verlinde, Veerle Vyncke, Sara Willems & Jan De Maeseneer</i>	165
Wonen in Vlaanderen in internationaal perspectief <i>Sien Winters & Marja Elsinga</i>	217
Sociale, maatschappelijke en politieke participatie in Vlaanderen en Europa <i>Luk Bral, Ann Carton, Jo Noppe, Guy Pauwels, Jan Pickery & Dries Verlet</i>	257
Mobiel Vlaanderen in een mobiel Europa <i>Veronique Van Acker, Georges Allaert, Kobe Boussauw, Enid Zwerts & Frank Witlox</i>	311
Uitleiding <i>Marc Callens, Jo Noppe & Lieve Vanderleyden</i>	365

Stelli(n)g over werk: Vlaanderen in vergelijkend Europees perspectief

Geert Van Hootegeem, Pieter Liagre**, Tom Vandenbrande**, Seth Maenen***,
Kristien Poesen*** & Rik Huys****

Inleiding

In deze bijdrage behandelen we zowel kwalitatieve als kwantitatieve aspecten van beroepsarbeid. We opteren daarbij voor aspecten die in de Europese beleidsagenda een vooraanstaande plaats innemen. Hiervan zijn in de verschillende landen talrijke vergelijkbare indicatoren opgesteld en rapporteringen van beleidsmaatregelen beschikbaar. De geselecteerde thema's zijn de werkzaamheidsgraad, flexibilisering van arbeidstijd en loopbanen, het stimuleren van levenslang leren en kenniswerk en tot slot arbeidsorganisatie en werkbaar werk.

Waar in de vorige editie van de Sociale Staat van Vlaanderen (Van Hootegeem e.a., 2009) de klemtoon lag op de evolutie van een aantal fenomenen over werken in Vlaanderen ('Bezig Vlaanderen'), staat in deze bijdrage de vergelijking met onze drie voornaamste buurlanden centraal. Daarnaast betrekken we ook het Verenigd Koninkrijk en Denemarken in de vergelijking. Deze landen vertegenwoordigen verschillende economische tradities, respectievelijk het liberale Angelsaksische type en het sociaaldemocratische Scandinavische type van verzorgingsstaat. Samen met het corporatistische continentale type in de buurlanden worden hiermee de uiteenlopende benaderingen inzake arbeidsmarktbeleid afgedekt die als inspiratie kunnen fungeren voor een Vlaams beleid.

Bekeken wordt in welke mate de data voor Vlaanderen de situatie in de andere beschouwde landen – de referentielanden – weerspiegelt. Naast het algemene beeld, is er aandacht voor de situatie van diverse achtergestelde groepen (vrouwen, ouderen, laaggeschoolden, personen van vreemde afkomst). Om de data in perspectief te plaatsen, worden ze vergeleken met streefcijfers die in beleidsdoelstellingen worden geformuleerd, zoals in de Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren.

De vier weerhouden thema's worden uitgerold in een aantal trends, in overeenstemming met de aanpak van de vorige bijdrage. Deze trends worden telkens gekoppeld aan een Vlaamse/Federale/Europese beleidsdoelstelling.

Een centraal aandachtspunt in de Europese werkgelegenheidsstrategie, vooropgesteld in de Europa 2020–strategie, is het verhogen van de werkzaamheidsgraad. In een eerste deel worden indicatoren betreffende werkzaamheid, werkloosheid en beroepsinactiviteit gepresenteerd voor de beschouwde landen en regio's en wordt nader ingegaan op de (verwachte) evoluties hierin. Daarbij wordt ook aandacht besteed aan de situatie van achtergestelde groepen, en de mate waarin de ongelijkheid in Vlaanderen verschilt van die in andere landen en/of regio's.

* *Centrum voor Sociologisch Onderzoek, Faculteit Sociale Wetenschappen, K.U.Leuven.
E-mail: Geert.VanHootegeem@soc.kuleuven.be.*

** *Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving, Onderzoeksgroep Arbeid & Organisatie, K.U.Leuven.*

*** *Centrum voor Sociologisch Onderzoek, Faculteit Sociale Wetenschappen, K.U.Leuven.*

Vervolgens komen in het tweede deel diverse maatregelen aan bod die in de beschouwde landen en regio's genomen worden inzake activerend arbeidsmarktbeleid. Ondanks het succes van maatregelen zoals de tijdelijke werkloosheid bij het overbruggen van de recente economische crisis, blijft het activerend arbeidsmarktbeleid centraal staan in het Vlaamse en Europese beleidsdiscours. Het betreft maatregelen die tot doel hebben de werkloosheid te bestrijden, de uitstroom naar werk te bevorderen en de aansluiting tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te verbeteren.

In het derde deel wordt ingezoomd op de gemiddelde arbeidstijd. De gemiddelde arbeidstijd van een werknemer is de laatste 200 jaar onafgebroken gedaald. Rond 1800 was een werknemer bijna 3.500 uur per jaar aan de slag, een eeuw later lag de gemiddelde jaarlijkse arbeidsduur rond de 2.500 uur, en momenteel werkt een gemiddelde Vlaming nauwelijks meer dan 1.500 uur per jaar. Wat zijn de verklaringen voor deze nog steeds aanhoudende trend, en in welke mate volgen we een trend die ook in andere landen wordt vastgesteld?

Dat brengt ons in het vierde deel bij de vraag in welke mate flexibiliteit en jobzekerheid gecombineerd kunnen worden. 'Flexicurity' staat centraal op de Europese beleidsagenda. Het uitgangspunt voor dit concept is dat verschillende vormen van flexibiliteit (intern/extern, kwantitatief/kwalitatief) moeten gecombineerd worden met een tewerkstellingszekerheid eerder dan met een jobzekerheid. Het uitgangspunt is met andere woorden dat werkenden en werkzoekenden vaak tewerkstellingskansen aangeboden krijgen, maar dat het vooruitzicht van een vaste tewerkstelling bij één werkgever gedurende het grootste deel van een loopbaan geleidelijk verdwijnt.

Met meer flexibele contractvormen en arbeidstijden kunnen werknemers beter transities realiseren tussen jobs en/of onderbrekingen nemen voor specifieke doeleinden (opleiding, afstemming werk en andere levenssferen). Idealiter verhoogt de inzetbaarheid van werknemers op dit soort arbeidsmarkt. In een minder gunstig scenario leidt dit tot grotere precariteit van banen, in het bijzonder voor achtergestelde groepen.

Flexicurity en employability worden vaak in één adem vernoemd. Centraal staat daarbij een beleid dat levenslang en levensbreed leren aanmoedigt. De ontwikkeling van een kennis-economie staat sinds vele jaren centraal in de Europese doelstellingen. In het vijfde deel worden indicatoren en trends inzake levenslang leren en lerende organisaties vergeleken. Tevens wordt geanalyseerd of het ondernemerschap aan een Vlaamse dan wel Europese opmars bezig is. Een veel gehoorde beleidsassumptie is dat alleen economieën die erin slagen om zichzelf voortdurend te vernieuwen, de globale concurrentie zullen kunnen aangaan. In één adem wordt daaraan toegevoegd dat startende bedrijven daarbij van cruciaal belang zijn. We nemen de proef op de som.

In het Europese beleid is tevens aandacht voor nieuwe vormen van arbeidsorganisatie. Deze stellen organisaties in staat zich beter aan te passen aan de wijzigende eisen van de markt en veranderende technologieën. Maar tegelijk kunnen ze de arbeidskwaliteit voor de werknemers verbeteren door het toekennen van meer regelmogelijkheden in de job. In het voorlaatste deel wordt daarom gepeild naar de tendensen inzake werkbaarheid.

Werkbaarheid bestaat niet alleen uit een arbeidsinhoudcomponent maar wordt evenzeer geschaagd door duurzame arbeidsomstandigheden. In het laatste deel wordt daarom gepeild naar de evolutie van het aantal arbeidsongevallen.

Uiteraard rondt een besluit deze bijdrage af. Daarin staan we nog even stil bij het relatieve nut van het formuleren van adequate en meetbare doelstellingen. We onderzoeken of Vlaanderen en België een aparte arbeidsmarktpositie ten opzichte van de ons omringende landen bekleden. Arbeid in stelling(en) vormt daarbij onze gids. Om vervolgens met de nodige stelligheid positie ten opzichte van het beleid in te nemen.

1. Een hogere werkzaamheidsgraad

Het verhogen van de werkzaamheidsgraad staat sinds lang met stip genoteerd bij overzichten van beleidsambities. Jarenlang was het verhogen van de werkzaamheidsgraad tot 70% de belangrijkste Lissabondoelstelling voor 2010. Met 2010 net achter de rug werden nieuwe ambities geformuleerd met 2020 als horizon. Twee van deze ambities hebben opnieuw een hoger aandeel werkende inwoners als doelstelling: het Vlaamse Pact 2020 beoogt een werkzaamheidsgraad van 70% (bij de bevolking tussen 15 en 64 jaar), en naar aanleiding van het lanceren van de Europese 'Europa 2020'-doelstelling verklaarde Vlaanderen de werkzaamheidsgraad tegen 2020 te willen optrekken tot 76%, ditmaal bij de bevolking tussen 20 en 64 jaar. In dit hoofdstuk bespreken we de haalbaarheid van deze ambities met de huidige toestand op de Vlaamse arbeidsmarkt als vertrekpunt.

1.1. De samengebalde loopbaan van Vlamingen

De Vlaamse bevolking op beroepsactieve leeftijd (15-64 jaar) wordt in het eerste deel van tabel 1 ingedeeld in drie groepen: werkenden, werklozen en niet-actieven. De werkzaamheidsgraad is, conform de gehanteerde definitie van de International Labour Organisation (ILO), een indicatie van het bevolkingsaandeel dat in een bepaalde referentieweek betaalde arbeid heeft verricht. In 2009 strandde de werkzaamheidsgraad van Vlaanderen op 65,8%. Slechts 5,0% van de bevolking op arbeidsleeftijd was werkloos en 29,3% niet-actief.

In vergelijking met de andere Belgische regio's scoort Vlaanderen goed. De werkzaamheidsgraad voor België ligt met 61,6% een stuk lager dan in Vlaanderen (tabel 1). In internationaal perspectief echter, doen we het minder goed. Landen met een hoge werkzaamheidsgraad zijn Nederland (77,0%) en Denemarken (75,7%). Vooral jongeren, maar ook vrouwen zijn er meer dan gemiddeld actief. Duitsland en het Verenigd Koninkrijk behoren tot de tussengroep, met respectievelijke ratio's van 70,9% en 69,9%. Enkel in Frankrijk (64,2%) zijn er minder mensen aan het werk dan in Vlaanderen.

Bij de relatief lage werkzaamheidsgraad van Vlaanderen kunnen we twee kanttekeningen plaatsen. Een eerste kanttekening betreft de verdeling van het totale arbeidsvolume. De verhouding van het totale arbeidsvolume (uitgedrukt in voltijdse equivalente banen) en de bevolking op beroepsactieve leeftijd is voor Vlaanderen vrij gunstig. Deze verhouding ligt in Vlaanderen op 62,5% tegen 59,5% in Nederland (cijfers 2008). Van de referentielanden hebben enkel Denemarken en het Verenigd Koninkrijk op deze indicator hogere scores. Dit geeft aan dat er

in Vlaanderen voldoende arbeid gepresteerd wordt, maar dat het werk verdeeld wordt over minder koppen.

Zeker de vergelijking met Nederland is treffend, waar een kleiner arbeidsvolume verdeeld wordt over veel meer werkenden. Vooral jongeren en vrouwen worden in Nederland vaker ingezet op de arbeidsmarkt, zij het in kleine banen. Studerende jongeren nemen in Nederland vaker een (kleine) baan op, vrouwen werken er meer in deeltijdse banen. In vergelijking met Nederland staat de voltijdse, vaste baan meer model voor de Vlaamse arbeidsmarkt.

Tabel 1. De werkzaamheidsgraad van de bevolking naar leeftijdsklassen en kansengroepen (in % en VTE), Vlaams Gewest, België, 5 referentielanden en EU27, 2009

	Vlaams Gewest	België	Dene-marken	Duits-land	Frankrijk	Neder-land	VK	EU27
Werkzaamheidsgraad (15-64 jaar)	65,8	61,6	75,7	70,9	64,2	77,0	69,9	64,5
Aandeel werklozen (15-64 jaar)	5,0	8,0	6,1	7,8	9,1	3,4	7,7	9,0
Aandeel inactieven (15-64 jaar)	29,3	30,4	18,2	21,3	26,7	19,6	22,4	26,4
Werkzaamheidsgraad in VTE uitgedrukt*	62,5	58,1	69,0	62,4	61,1	59,5	65,6	61,9
Werkzaamheidsgraad								
– 15-24 jaar	28,6	25,3	63,6	46,2	31,4	68,0	48,4	35,2
– 25-54 jaar	85,1	79,8	85,1	81,6	82,1	86,3	80,2	78,2
– 55-64 jaar	35,8	35,3	57,5	56,2	38,9	55,1	57,5	46,0
– vrouwen	60,5	56,0	73,1	66,2	60,1	71,5	65,0	58,6
– laaggeschoolden**	52,5	48,0	64,6	55,3	56,2	63,6	57,8	54,7
– niet-EU burgers	44,5	38,8	60,3	51,9	46,1	54,3	60,1	55,7

* VTE=voltijds equivalenten, cijfers betreffen het jaar 2008

** bevolking tussen 25-64 jaar

Bron: Eurostat Labour Force Survey.

Een tweede kanttekening bij de lage werkzaamheidsgraad van Vlaanderen heeft betrekking op het participatiepatroon van Vlamingen. De samengedrukte loopbaan blijft er prominent aanwezig. In de middengroep (25-54 jaar) ligt de werkzaamheidsgraad opvallend hoog (85,1%). Beneden de 25 jaar en boven de 55 jaar ligt de Vlaamse werkzaamheid echter een stuk lager. De intrede op de arbeidsmarkt gebeurt in Vlaanderen doorgaans pas na het afronden van de studieloopbaan, wat tot de aanhoudend lage werkzaamheid bij jongeren leidt. De uittrede uit de arbeidsmarkt vindt in Vlaanderen, in internationaal perspectief, op zeer jonge leeftijd plaats. Dit patroon wordt teruggevonden bij zowel mannen als vrouwen (zie figuur 1).

1.2. Kansengroepen (niet?) aan de slag

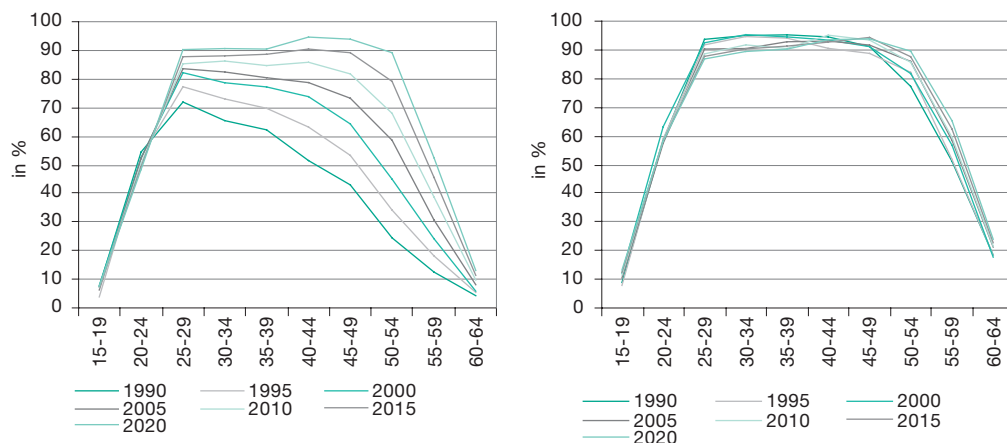
De duiding van de lage Vlaamse werkzaamheidsgraad benadrukt dat er in Vlaanderen een model gevolgd wordt dat het arbeidsvolume concentreert bij een beperkt deel van de bevolking. Voor kansengroepen waarvoor een vergelijking met andere landen mogelijk is, bespreken we in deze paragraaf kort de 'kansen' die deze groepen op de arbeidsmarkt krijgen. Pact 2020 wil de werkzaamheid in het bijzonder bij kansengroepen als allochtonen, personen met een arbeids-handicap en ouderen doen stijgen.

1.2.1. De werkzaamheid van vrouwen

De werkzaamheidsgraad van Vlaamse vrouwen steeg de voorbije decennia vrij opzienbarend, van 36,8% in 1984 tot goed 60,5% in 2009. Toch bestaat er nog steeds een kloof met de mannelijke werkzaamheidsgraad van ruim 10%.

Figuur 1 illustreert de ontwikkeling van de vrouwelijke participatie tijdens de laatste decennia. Zo'n 20 jaar geleden werkten vrouwen vooral bij aanvang van de loopbaan, maar viel de participatie al op jonge leeftijd terug op een veel lager niveau. Anno 2010 ligt niet enkel het aandeel werkende jonge vrouwen nog iets hoger, maar valt de werkzaamheid bovendien niet terug tijdens de periode van gezinsvorming. Bij de middengroep tussen 25 en 54 jaar heeft het tweeverdienersmodel duidelijk ingang gevonden. Bij oudere vrouwen echter ligt de participatie bijzonder laag en is het kostwinnersmodel vermoedelijk nog steeds populair. De bovenste lijnen illustreren de verwachting dat de werkzaamheid ook bij oudere vrouwen tijdens het komende decennium sterker naar het mannelijke patroon toe zal evolueren (zie ook verder).

Figuur 1. De (verwachte) evolutie van de werkzaamheidsgraad (in %) in het Vlaamse Gewest per vijfjarige leeftijdscohorten tussen 1990 en 2020, bij vrouwen (links) en mannen (rechts)



Bron: Eurostat Labour Force Survey, Bevolkingsstatistieken, Bevolkingsprognoses (bewerking HIVA).

1.2.2. De werkzaamheid van jongeren (15-24 jaar)

Gemiddeld 28,6% van de Vlaamse jongeren (15-24 jaar) is aan het werk. Dat is bijzonder weinig in internationaal perspectief. De belangrijkste verklaring hiervoor ligt in het relatief hoge aandeel scholieren en studenten onder de Vlaamse jongeren. Slechts zelden combineren zij hun studies met een baan. Uit een onderzoek van Randstad (2005) blijkt nochtans dat bijna 90% van de scholieren en studenten tussen 15 en 25 jaar in de loop van een jaar gewerkt heeft. Het verschil met de Eurostat-cijfers kan op een vrij eenvoudige manier verklaard worden. Ten eerste hanteert Randstad een erg brede omschrijving van werk. Zowel een klusje bij een buur, het opnemen van vrijwilligerswerk als een baan op regelmatige basis in een bedrijf of instelling wordt als werk geregistreerd. Bij Eurostat wordt enkel de derde groep als 'werkende' beschouwd. Ten tweede is 'werk' van Vlaamse studenten in de tijd geconcentreerd. De meerderheid van de studenten gaat aan de slag tijdens de zomervakantie met een contract van één maand (of minder), waardoor ze slechts worden meegeteld als werkende in de Eurostat-cijfers in het geval dat de bevraging toevallig tijdens de zomermaanden plaatsvond. Ten derde geeft Randstad

aan dat 15% van de scholieren of studenten werkt zonder contract. Van die groep zal niet iedereen aan een enquêteur aangeven in de afgelopen weken te hebben gewerkt, wat eveneens tot een lager aandeel werkende studenten leidt.

Het aandeel werkende jongeren ligt volgens de klassieke ILO-definitie een stuk hoger in Nederland (68,0%) en Denemarken (63,6%) dan in Vlaanderen. Dit is, zeker in Nederland, mede het gevolg van de keuze van het beleid om jongeren in te schakelen in (kleine) banen. Zo kent men in Nederland aan jongeren onder de 27 jaar geen bijstandsuitkering meer toe. Men doet enkel een persoonlijk aanbod dat bestaat uit werk, scholing of een combinatie van beiden. Werkgevers betalen er geen sociale bijdragen voor werknemers tot 23 jaar die minder dan de helft van het minimumloon verdienen, en kunnen op een soepele manier tijdelijke contracten met jongeren regelen. Nederlandse gemeenten bieden daarnaast aan jongeren tussen 13 en 16 jaar zogenaamde ‘zakgeldbanen’ aan, projecten die de arbeidsmarktpositie van achterstandsjeugd wil verbeteren door hen een (korte) werkervaring te laten opdoen.

1.2.3. De werkzaamheid van 55-plussers

De werkzaamheidsgraad van Vlaamse 55-plussers is nog steeds zeer laag te noemen (35,8%). De meer dan behoorlijk uitgebouwde uitstapregelingen voor oudere werknemers verklaren hier ongetwijfeld een deel van het verhaal. Binnen deze leeftijdsgroep zijn ook de verschillen tussen mannen en vrouwen het grootst. De vrouwelijke 55-plussers kennen een werkzaamheidsgraad van 28,0%, voor de mannen is dat 43,4%. Bij deze oudere cohorte van werknemers was het kostwinnersmodel nog dominant, wat het veel lagere aandeel werkende vrouwen verklaart. Wel is het zo dat de activiteit van vrouwelijke 55-plussers aanzienlijk toeneemt. Aan deze groep hebben we dan een groot deel van de totale groei van de werkzaamheidsgraad te danken. De lage werkzaamheidsgraad van 55-plussers blijft echter een belangrijk knelpunt op de arbeidsmarkt. Vlaanderen scoort wat werkzaamheid van 55-plussers betreft ook opvallend lager dan de referentielanden waarmee we in deze bijdrage vergelijken. Vlaamse ouderen zijn bij de minst (beroeps)actieven van Europa. In Frankrijk ligt de werkzaamheidsgraad bij ouderen met 38,9% hoger dan in Vlaanderen. In Denemarken, Duitsland, het Verenigd Koninkrijk en Nederland is het aandeel werkenden bij ouderen telkens meer dan 55%.

1.2.4. De werkzaamheid van laaggeschoolden en niet-EU-burgers

Ook bij kansengroepen als laaggeschoolden en niet-EU-burgers ligt de werkzaamheid in Vlaanderen en België een stuk onder het niveau van dat in de referentielanden. Van alle laaggeschoolden in Vlaanderen is de helft aan het werk, van de niet-EU-burgers is dat nog een stuk minder. Binnen de referentielanden vinden we een patroon terug gelijkaardig aan dat van de werkzaamheidsgraad bij oudere werknemers. De kansengroepen zijn, vergeleken met Vlaanderen, net iets meer aan het werk in Frankrijk. De andere landen scoren systematisch en duidelijk beter dan Vlaanderen.

1.2.5. De werkzaamheid van personen met een handicap

De werkzaamheid van personen met een arbeidshandicap evolueerde, conform de totale werkzaamheidsgraad, tussen 2002 en 2007 in gunstige richting. In 2007 was 42% van deze kansengroep in Vlaanderen aan de slag. De recente crisisperiode is voor de arbeidsmarktpositie van personen met een arbeidshandicap evenwel dramatisch geweest. Anno 2010 is nog slechts 33,5% van deze groep aan het werk (Departement WSE, 2011).

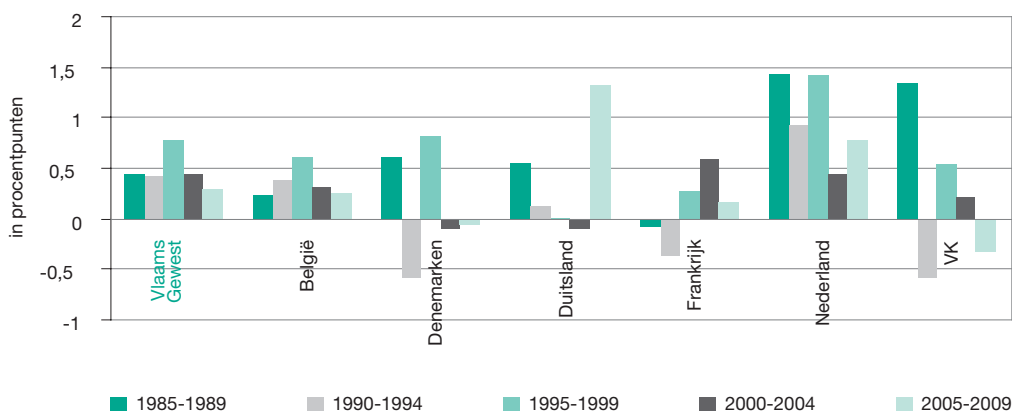
1.3. De moeizame groei van de werkzaamheid in de tijd

In de inleiding werden al de ambitieuze doelstellingen van Vlaanderen en Europa met betrekking tot het aandeel werkenden geïntroduceerd. Tussen 2000 en 2008 steeg de Vlaamse werkzaamheidsgraad van 63,5% naar 66,5%, en kwam de eindmeet die het Vlaamse Pact 2020 vooropstelde al in zicht. Het Steunpunt Werk en Sociale Economie (WSE, 2011) benadrukt evenwel dat de financieel-economische crisis het groeiproces stevig heeft beknot. In 2009 bedroeg de Vlaamse werkzaamheidsgraad nog 65,8% en volgens de Nationale Bank van België viel Vlaanderen in 2010 nog dieper terug (Herremans e.a., 2010).

1.3.1. De evolutie van de werkzaamheid tijdens de laatste decennia (1985-2009)

In de periode 1985-2009 steeg de Vlaamse werkzaamheidsgraad van 54,5% naar 65,8%; een totale stijging met 11,3 procentpunten of gemiddeld met 0,5 procentpunt per jaar. Dat is echter een opmerkelijk zwakke stijging in vergelijking met Nederland, waar de werkzaamheidsgraad dubbel zo snel steeg (gemiddeld 1,0 procentpunt per jaar). Denemarken en het Verenigd Koninkrijk, twee landen waar de werkgelegenheid in 1985 al relatief hoog was, kenden een minder sterke stijging maar behielden hun voorsprong op Vlaanderen. In Duitsland steeg de werkzaamheidsgraad met gemiddeld 0,4 procentpunt. In Frankrijk ten slotte steeg de werkzaamheid het minst sterk (met gemiddeld 0,1 procentpunt per jaar).

Figuur 2. Gemiddelde evolutie van de werkzaamheidsgraad per vijf jaar (in procentpunten), Vlaams Gewest, België en 5 referentielanden, 1985-2009



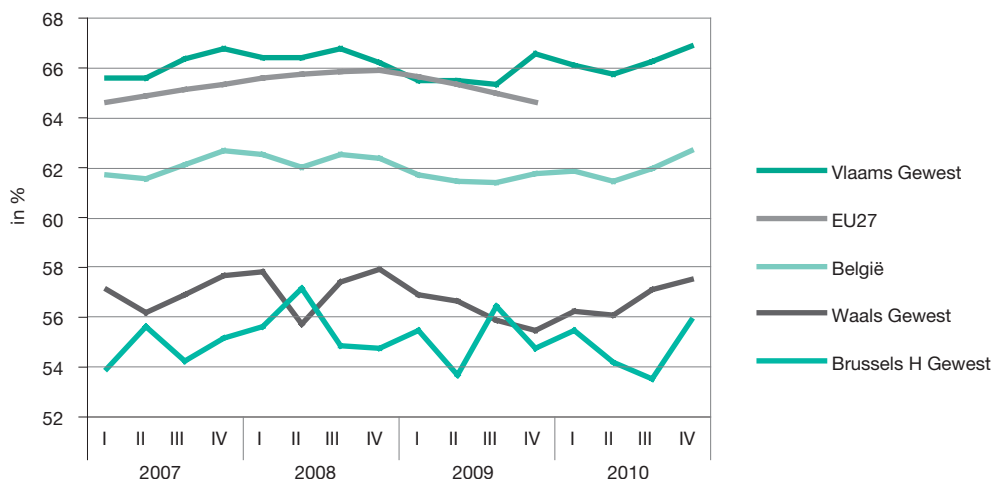
Bron: Eurostat Labour Force Survey.

In figuur 2 stellen we de gemiddelde evolutie van de werkzaamheidsgraad voor in periodes van vijf jaar. Het valt op dat landen hun groei in verschillende perioden realiseerden. Nederland bijvoorbeeld, realiseerde het grootste deel van de groei van het aandeel werkenden in de jaren 1980 en 1990, Duitsland daarentegen deed dat veel recenter. Daarnaast valt op dat de werkzaamheidsgraad niet overal constant verliep: Denemarken, Frankrijk en het Verenigd Koninkrijk kenden in de periode 1990-1994 zelfs een daling van de werkzaamheidsgraad. In Vlaanderen en bij uitbreiding in België, verliep de werkzaamheidsgraad vrij constant.

1.3.2. De impact van de economische crisis

In 2008 werd ook Vlaanderen getroffen door de financieel-economische crisis, met een daling van de werkzaamheidsgraad tot gevolg. Tussen het derde kwartaal van 2008 en het derde kwartaal van 2009 daalde de Vlaamse werkzaamheidsgraad ononderbroken, van 66,8% tot 65,4%. In het vierde kwartaal van 2009 en het tweede kwartaal van 2010 nam de werkzaamheidsgraad opnieuw licht toe, tot 65,8%. In het derde kwartaal van 2010 steeg de Vlaamse werkzaamheidsgraad verder tot 66,3% en kruipt daarmee langzaam uit het dal. De crisis tastte overigens niet de positie van alle bevolkingsgroepen aan. De werkzaamheidsgraad van vrouwen daalde minder snel dan die van mannen. Vrouwen weten hun positie te handhaven omdat ze minder in de industrie werken en meer in de dienstverlening. Ook personen met een handicap hebben het in crisistijd moeilijker om toegang tot een arbeidsmarkt te krijgen. De andere kansengroepen kunnen in deze crisisperiode de achteruitgang nog beperken (Steunpunt WSE, 2011). Globaal kunnen we stellen dat Vlaanderen er relatief vlot weer bovenop komt. In het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest blijft de trend voorlopig dalend.

Figuur 3. De werkzaamheidsgraad in crisistijd (in %), België, de gewesten en EU27, periode 2007-2010 (kwartaalcijfers)



Bron: FOD Economie – ADSEI; Eurostat.

De financieel-economische crisis heeft zich nog meer dan in een dalende werkzaamheid laten voelen in een afname van de gemiddelde arbeidstijd van werknemers. Veel bedrijven hebben zich beperkt tot het ontslaan van hun uitzendkrachten en er voor geopteerd hun eigen werknemers in dienst te houden. Dat doen ze hetzij door een vermindering van overuren, hetzij door gebruik te maken van tijdelijke werkloosheid. Volgens een rapport van de Europese Commissie (2010b) was in 2009 meer dan 5% van Belgische werkenden aan de slag in zo'n arbeidsduurverkortende regeling.

Van groot belang is dus de keuze voor een juist werkgelegenheidsbeleid in perioden van economische teloorgang. De Belgische regelgeving rond tijdelijke werkloosheid wordt daarin als een voorbeeld gezien. Een schatting van de Europese Commissie (2010b) suggereert dat tijdelijke werkloosheid vanaf het begin van de crisis tot aan het einde van 2009 goed was voor een behoud van 1,3% van de Belgische banen. Deze schatting gaat er van uit dat tijdelijke werkloosheid een crisismaatregel is. In België echter waren dergelijke regelingen al voorafgaand aan de crisis in gebruik. Dit betekent dat het geredde aantal banen wellicht nog groter is.

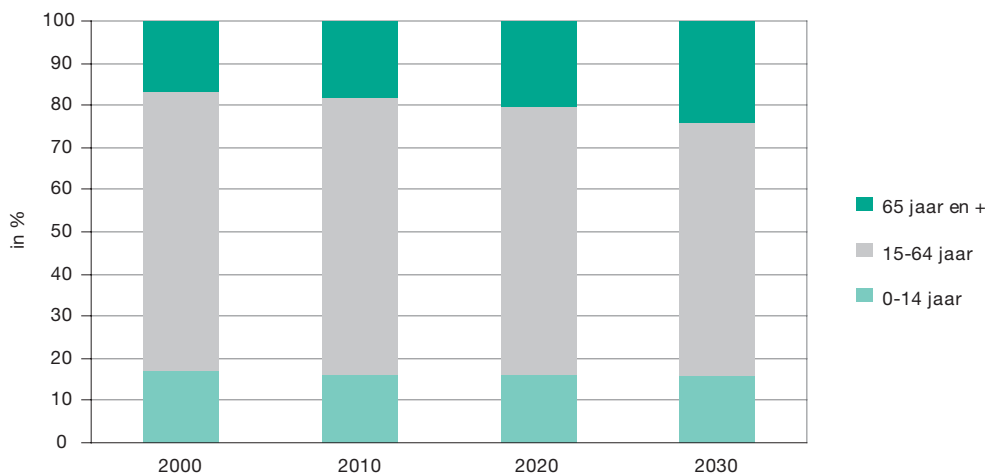
1.3.3. Zijn de ambities voor 2020 haalbaar?

In de inleiding verwezen we naar de strategie ‘Europa 2020’ van de EU waarin een aantal ambitieuze objectieven op vlak van werkzaamheid, innovatie, opleiding, sociale inclusie en energiegebruik worden geformuleerd. Het eerste objectief wil tegen 2020 maar liefst 75% van de Europese bevolking tussen 20 en 64 jaar aan het werk krijgen. Vlaanderen mikt nog wat hoger en gaat voor 76% tegen 2020. Door middel van een prognose van het aandeel werkenden in het komende decennium evalueren we in welke mate deze ambitie haalbaar is voor Vlaanderen en de referentielanden.

1.3.3.1. De Vlaamse bevolking vergrijst

De Vlaamse bevolking op beroepsactieve leeftijd zal de eerstkomende jaren aan een snel tempo vergrijzen. De generatie babyboomers zal vanaf nu de arbeidsmarkt verlaten, en er zijn onvoldoende jongeren om hun plaatsen in te nemen. Tegen 2020 zullen er voor elke 10 uitstromers (55-64 jaar) maar 8 instromers (15-24 jaar) klaarstaan (Steunpunt WSE, 2011). De vroege uitstroom van Vlaamse ouderen doet het totale aantal werkenden nog vroeger dalen. In het geval de arbeidsdeelneming van ouderen in de komende jaren op hetzelfde niveau zou blijven als vandaag, wordt Vlaanderen al in 2015 geconfronteerd met een dalend aantal werkenden. Het doorzetten van de huidige trend bij oudere werknemers om langer aan de slag te blijven, is vanuit dit perspectief wenselijk.

Figuur 4. Indeling van de bevolking in enkele grote leeftijdsklassen (in %), Vlaams Gewest, periode 2000-2030



Bron: Federaal planbureau, 2008.

Dat de vergrijzing van de Vlaamse bevolking niettemin onvermijdbaar tot een daling van de werkzaamheidsgraad zal leiden, wordt duidelijk als we de bevolkingsvooruitzichten bekijken. Waar in het jaar 2000 de Vlaamse bevolking op arbeidsleeftijd (15-64 jaar) nog goed was voor 66,2% van de totale bevolking, stond die groep potentiële werkenden in 2010 nog in voor 65,8% van de populatie. Het Federaal Planbureau (2008) schat dat het aandeel van de Vlaamse bevolking op arbeidsleeftijd verder zal dalen tot 63,2% in 2020 en 60,0% in 2030 (figuur 4).

Voor al de groep 65-plussers wordt in de toekomst groter. In 2020 zal 1 op de 5 Vlamingen ouder zijn dan 65 jaar. In 2030 loopt dat cijfer verder op tot bijna 1 op de 4 Vlamingen. De leeftijdsverhoudingen zullen door ontgroening en vergrijzing dus helemaal anders komen te liggen.

De vergrijzing heeft ook andere effecten. De Vlaming zal in het jaar 2020 gemiddeld 42,8 jaar oud zijn, tegenover 40,0 jaar in het jaar 2000. De afhankelijkheid, of de bevolking op niet-beroepsactieve leeftijd [(0-14 jaar)+(65+ jaar)] in verhouding tot de bevolking op arbeidsleeftijd (15-64 jaar), zal in diezelfde periode gestegen zijn van 51,0% naar 58,4%. Ten slotte zal ook de samenstelling van de bevolking op arbeidsleeftijd veranderen. De groep jongeren op beroepsactieve leeftijd (15-25 jaar) wordt kleiner: van 24,1% in 1984 tot 15,5% in 2019. De groep 55-plussers wordt dan weer groter: van 15,8% in 1984 tot 19,8% in 2019. Gemiddeld zal het potentieel aan werkenden dus ouder worden, waardoor ook meer kandidaten zich in hogere leeftijdscohorten zullen situeren. In die leeftijdscohorten ligt de participatie, zeker in Vlaanderen, doorgaans lager. Toch stellen we vooral binnen deze groep een gunstige evolutie vast met betrekking tot het aandeel werkenden, vooral dankzij de verlenging van de gemiddelde vrouwenloopbaan.

1.3.3.2. Een prognose van de werkzaamheid in 2020

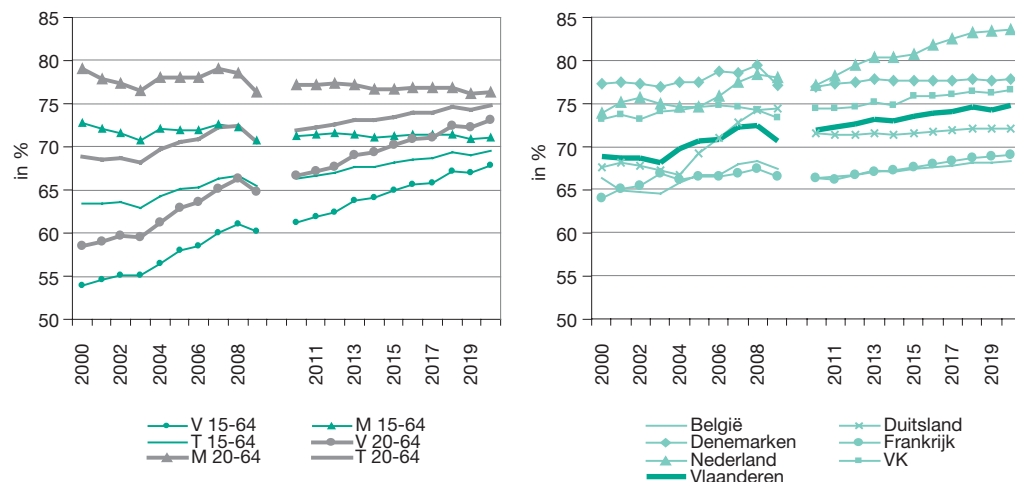
De vergrijzing en de stijgende participatie van ouderen zijn de belangrijkste determinanten bij de evolutie van de totale werkzaamheidsgraad in de komende jaren. De demografische evolutie in Vlaanderen heeft aldus een dubbel, maar tegenstrijdig effect op de werkzaamheidsgraad. Tot op heden had de werkzaamheid van 55-plussers, met dank aan de vrouwen, een sterk positief effect. De vergrijzing daarentegen had een remmende uitwerking op de werkzaamheidsgraad. Het aantal Vlamingen op beroepsactieve leeftijd steeg, maar onvoldoende om het aandeel van de bevolking op arbeidsleeftijd in de totale bevolking te handhaven. In de komende jaren zal de vergrijzing zich voortzetten, waardoor het potentieel aan werkenden kleiner zal worden. We stevenen af op een vertraging van de werkzaamheidsgraad indien de werkzaamheidsgraad bij ouderen niet verder wordt opgekrikt (Steunpunt WSE, 2011).

Om het effect van deze trends in te schatten, hebben we een prognose van de werkzaamheidsgraad in het komende decennium uitgevoerd. Eerder dan een aantal verschillende hypothetische scenario's naar voren te schuiven, hebben we geopteerd voor het simuleren van een 'redelijk waarschijnlijk' scenario in de toekomst. Daarbij maken we volgende veronderstellingen met betrekking tot de evolutie van de werkzaamheidsgraad:

- Binnen elke gender- en leeftijdsspecifieke bevolkingsgroep wordt de (doorgaans opwaartse) trend van een toenemende werkzaamheidsgraad aangehouden, de exacte evolutie in de periode 2010-2020 wordt door middel van een lineaire regressie voorspeld;
- We sluiten een onwaarschijnlijke groei van het aandeel werkenden uit door te bepalen dat de cohorten ouder dan 30 jaar de participatie niet verder opdrijven dan gemiddeld het geval is geweest tijdens het jongste decennium¹;
- Een werkzaamheidsgraad van meer dan 100% is niet mogelijk.

De eerder besproken figuur 1 illustreert hoe binnen dergelijk scenario de werkzaamheidsgraden van vrouwen op de arbeidsmarkt zullen evolueren. Zoals eerder aangegeven, verwachten we een aanhoudende groei van de werkzaamheidsgraad bij alle vrouwelijke leeftijdsklassen boven de 30 jaar. Bij mannen neemt enkel de werkzaamheidsgraad bij de leeftijdsklassen boven de 50 jaar nog verder toe.

Figuur 5. (Verwachte) evolutie van de werkzaamheidsgraad bij de Vlaamse bevolking tussen 15-64 jaar, respectievelijk 20-64 jaar, naar geslacht, en vergelijking met België en 5 referentielanden voor de werkzaamheidsgraad tussen 20-64 jaar (in %), periode 2000-2020



Bron: Eurostat Labour Force Survey, Eurostat bevolkingsprognoses (eigen berekeningen HIVA).

Figuur 5 illustreert hoe de werkzaamheidsgraad zal evolueren bij de leeftijdsgroepen waarvoor het beleid concrete doelstellingen formuleerde in het geval de huidige gunstige trend van een steeds toenemende participatie zich verder zet. Vlaanderen ziet in dit scenario de werkzaamheidsgraden van mannen en vrouwen verder naar elkaar toegroeien, en komt in 2020 zowel in de buurt van de ambitie van 76% met betrekking tot de bevolking tussen 20 en 64 jaar als van de 70%-ambitie uit het Pact 2020 met betrekking tot de bevolking tussen 15 en 64 jaar. Voor de meeste buurlanden zou de Europa 2020-ambitie eveneens haalbaar zijn, enkel België en Frankrijk kunnen de norm niet halen wanneer men er niet in slaagt de werkzaamheid nog sterker dan in het afgelopen decennium te ontwikkelen.

2.4. Conclusie

Om de doelstellingen van Europa 2020 en het (Vlaamse) Pact 2020 te halen, bevindt Vlaanderen zich op het goede pad. Wanneer vrouwen en ouderen, net als in de afgelopen periode, steeds meer beroepsactiviteit blijven verrichten, zal de werkzaamheidsgraad in 2020 in de buurt liggen van wat wordt geambieerd. Hiermee treedt Vlaanderen in het spoor van internationaal op dit punt goede leerlingen als Denemarken en het Verenigd Koninkrijk.

Hét pijnpunt van de Vlaamse arbeidsmarkt blijft evenwel de zeer moeilijke integratie van kansengroepen op de arbeidsmarkt. Vlaanderen, en België, blijven veel lagere werkzaamheidsgraden noteren bij kansengroepen dan de referentielanden.

2. Actief arbeidsmarktbeleid: Vlaanderen in Europa

Als middel om een maximale werkzaamheid te realiseren heeft de Vlaamse overheid sinds geruime tijd een ‘actief arbeidsmarktbeleid’ gepropageerd. Dit beleidstype is er over het algemeen op gericht om het functioneren van de arbeidsmarkt te verbeteren, met name door werklozen of mensen met een arbeidshandicap te kwalificeren voor bestaande vacatures, dan wel

hun kansen op een baan in de toekomst te vergroten (Eurofound, 2010a). In dit bestek bekijken we in welke mate Vlaanderen een koers vaart die vergelijkbaar is met die van de referentielanden.

2.1. Wat is actief arbeidsmarktbeleid?

De Vlaamse en federale overheid sturen het arbeidsmarktgebeuren in Vlaanderen aan met beleidsmaatregelen die als actief of passief gelabeld kunnen worden. Met *passief arbeidsmarktbeleid* (PAMB) vermijdt de overheid dat personen die (tijdelijk) niet actief zijn op de arbeidsmarkt zonder inkomen vallen. Het gaat dan klassiek over de werkloosheidsuitkering die werklozen ontvangen, maar specifiek bij ons weegt hier ook het brugpensioen zwaar door. *Actief arbeidsmarktbeleid* (AAMB) betreft allerlei directe interventies van de overheid die tot doel hebben de werkloosheid te bestrijden en de uitstroom naar werk te bevorderen. Voorbeelden zijn kortingen op de werkgeversbijdragen aan de sociale zekerheid, zachte leningen aan werklozen die een zelfstandige zaak opzetten, beroepsopleiding voor werkzoekenden, sollicitatietraining en intensieve begeleiding (Nicaise, 2000). Het beleidsterrein omvat een brede waaier van instituties en maatregelen en is gericht op zowel werkenden, werklozen als scholieren (onder meer beroepsopleiding en vormingsinitiatieven omvatten dienstverlening voor alle groepen). Naast PAMB en AAMB onderscheiden we ten slotte de *algemene arbeidsmarktdienstverlening* aan werkzoekenden en werkgevers, waarmee onder meer de administratieve ondersteuning en de individuele trajectopvolging voor werkzoekenden bedoeld worden.

AAMB heeft als algemeen doel de aansluiting van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te verbeteren. Concreet komt dit neer op het zoveel mogelijk beperken van binnenfricties (het gelijktijdig bestaan van werkloosheid en openstaande vacatures binnen deelmarkten) en tussenfricties (het gelijktijdig bestaan van overschotten op de ene deelmarkt en tekorten op de andere); het verminderen van tijdelijke en langdurige werkloosheid; en het bevorderen van de werkgelegenheid van kansengroepen op de arbeidsmarkt. Jobrotatie en arbeidsherverdeling kunnen worden ingezet voor de vermindering van binnenfricties. Voor het tegengaan van tussenfricties zijn VDAB-opleidingen en leerovereenkomsten van belang. Hoge werkloosheid kan worden bestreden met tewerkstellingsstimuli en rechtstreekse jobcreatie. Arbeidsrehabiliterende maatregelen kunnen dan weer worden ingezet om de werkgelegenheid van zwakke groepen te bevorderen (de Koning, 2010).

Het verbeteren van de aansluiting van vraag en aanbod streeft zowel de doelmatigheid als de rechtvaardigheid van het arbeidsmarktgebeuren na. Daarnaast spelen budgettaire intenties en het terugdringen van onnodig uitkeringsgebruik een rol. Dit laatste ontstaat als uitkeringsgerechtigden niet actief naar werk zoeken of hoge eisen stellen. Sommigen zoeken niet, anderen maken feitelijk geen kans op een baan. In de loop van de tijd is in het actief arbeidsmarktdiscours steeds meer de nadruk komen te liggen op activering van uitkeringsgerechtigden, bijvoorbeeld door hen te verplichten eenvoudig werk te verrichten in ruil voor hun uitkering.

2.2. De investering in arbeidsmarktbeleid

Voor het opdelen van concrete beleidsinitiatieven kiezen we in deze bijdrage voor de drie categorieën van de Labour Market Policy (LMP) databank. De LMP-databank van Eurostat wordt samengesteld op basis van door de lidstaten aangeleverde informatie in verband met de bestede budgetten. We kiezen hier dus voor een economische benadering van het arbeidsmarktbeleid.

De databank maakt een onderscheid tussen algemene arbeidsmarktdienstverlening, actief- en passief arbeidsmarktbeleid. Tot het AAMB (cat. 2-7) behoren beroepsopleiding & vorming, jobrotatie & arbeidsherverdeling, tewerkstellingsstimuli, arbeidsrehabilitatie, rechtstreekse jobcreatie en stimuli voor het oprichten van een onderneming. Tot het PAMB (cat. 8-9) behoren de uitkeringen voor werkloosheid en de uitgaven voor vervroegde uitdiensttreding (brugpensioen). Daarnaast bevat de LMP-databank een categorie ‘algemene arbeidsmarktdienstverlening’ (cat. 1). De LMP-databank van Eurostat houdt geen rekening met maatregelen gericht op werkenden. Ook wij laten in wat volgt bijvoorbeeld de Vlaamse aanmoedigingspremies voor loopbaanonderbreking en tijdskrediet en de Vlaamse opleidingscheques voor werknemers buiten beschouwing. We beperken ons tot maatregelen gericht op werkzoekenden, inactieven en werknemers wiens baan onzeker is.

Figuur 6. Uitgaven voor arbeidsmarktbeleid* (in % van het bbp), België, 5 referentielanden en EU27, periode 2005-2008



* Beperkt tot maatregelen gericht op werkzoekenden, inactieven en werknemers wiens baan onzeker is.
Bron: LMP-databank Eurostat.

Uitgedrukt in een percentage van hun bruto binnenlands product (bbp) besteedden de 27 Europese lidstaten anno 2008 gemiddeld 1,6% aan hun arbeidsmarktbeleid. In 2005 was dat nog 2%. In de Europese Unie lopen de uitgaven voor arbeidsmarktbeleid gemiddeld dus wat terug (zie figuur 6). Ook in ons land is dat het geval, zij het in mindere mate. De Belgische gewesten en de federale overheid reserveerden in 2005 samen meer dan 3,5% van het bbp voor arbeidsmarktbeleid. In 2008 was dit 3,3%. We behoren hiermee tot de Europese top, en haalden in de ranking recent zelfs de eerste plaats. In Denemarken, dat tot 2005 de grootste besteder aan arbeidsmarktbeleid was, werd onder meer zwaar gesnoeid door het recht op een werkloosheidsuitkering te beperken in de tijd.

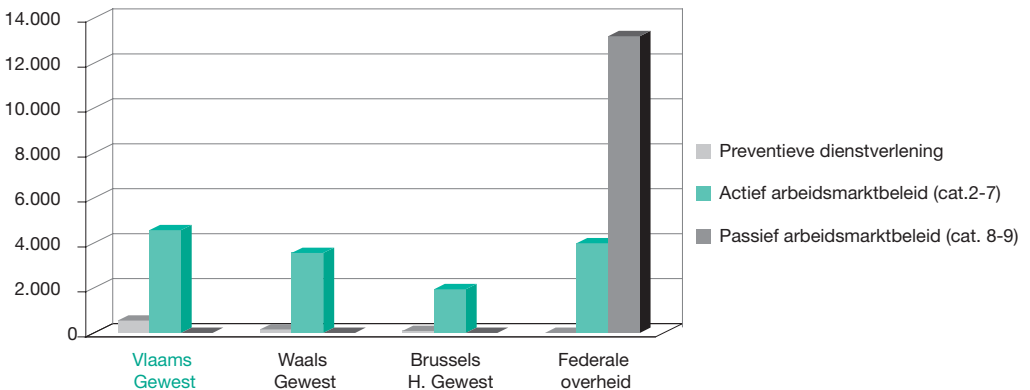
We stellen in Europees perspectief belangrijke verschillen vast in de structuur van arbeidsmarktuitgaven. Over het algemeen geven de EU27-landen weinig uit aan *algemene arbeidsmarktdienstverlening*. Het aandeel van deze categorie in de totale arbeidsmarktuitgaven bedraagt gemiddeld 11,8%. In het Verenigd Koninkrijk geeft men de voorkeur aan een geïndividualiseerde begeleidingsaanpak waardoor dit aandeel (51,7%) er veel hoger ligt (De Klerck & Van Wichelen, 2008). In België ligt het aandeel van deze categorie relatief laag, met 5,9% van de bestedingen.

De uitgaven voor PAMB liggen in Europa heel wat hoger. Zij vertegenwoordigen gemiddeld bijna 60% van de arbeidsmarkttuitgaven en 1% van het bbp. De Belgische overheden besteden samen 2% van het bbp aan PAMB, wat overeenkomt met 61% van alle arbeidsmarkttuitgaven. Verhoudingsgewijs geeft ons land dus niet veel meer uit aan PAMB dan gemiddeld in Europa. Wel liggen de uitgaven voor enkele subcategorieën waaronder de brugpensioenen opvallend hoger dan in de rest van Europa.

De uitgaven voor een AAMB ten slotte, zijn opvallend beperkt. Slechts 28,4% van de Europese arbeidsmarktbudgetten wordt daaraan besteed. Ook in ons land blijft dit aandeel beperkt tot 32,6%. Enkel Bulgarije, Denemarken, Polen en Zweden besteden opmerkelijk meer aan hun AAMB. Uitgedrukt als percentage van het bbp, geeft België 1,1% uit aan AAMB, tegenover gemiddeld 0,5% in de Europese Unie.

De Vlaamse arbeidsmarkttuitgaven vergelijken met die van de diverse EU-lidstaten is problematisch vanwege de gefederaliseerde structuur van ons arbeidsmarktbeleid. De kost van het PAMB wordt door de federale overheid gedragen (13.198 euro per werkzoekende in 2008). Voor de financiering aangaande AAMB staan de gewesten en de federale overheid samen in: de gewesten dragen samen 47,2% van de actieve kosten, de federale overheid 52,8%. Anno 2008 betekende dit voor Vlaanderen een investering van ongeveer 878 miljoen euro aan AAMB. Hiermee worden meer dan 152.000 werkzoekenden op jaarbasis bereikt.

Figuur 7. Uitgaven voor arbeidsmarktbeleid per persoon die wil werken* (in euro), gewesten en federale overheid, 2008



* werkzoekenden, inactieven en werknemers wiens baan onzeker is

Bron: FOD Economie - ADSEI, Enquête naar de arbeidskrachten, LMP-databank Eurostat (bewerking FOD WASO).

2.3. Hoe actief is het arbeidsmarktbeleid?

Het actieve arbeidsmarktbeleid in Vlaanderen wordt deels door het Vlaamse Gewest zelf, deels door de federale overheid gevoerd. Om de activiteit van het arbeidsmarktbeleid op Vlaamse bodem te beoordelen, moeten we dus naargelang de uitgavencategorie, ofwel naar de Vlaamse bestedingen, ofwel naar de federale investeringen kijken. In tabel 2 plaatsen we daartoe de actieve arbeidsmarkttuitgaven in perspectief. Daaruit blijkt dat de gewesten zo goed als geen geld uitgeven aan tewerkstellingsstimuli (Vlaamse invoegbedrijven en tewerkstellingspremies) en al helemaal niets investeren in stimuli voor het oprichten van een onderneming. De uitgaven

voor arbeidsmarktrehabilitatie worden zo goed als uitsluitend door de gewesten gedragen. Het Vlaamse Gewest is het enige van de drie gewesten dat investeert in jobrotatie en arbeids-herverdeling (aanmoedigingspremies voor loopbaanonderbreking en deeltijdarbeid).

Tabel 2. Verdeling van de actieve arbeidsmarkttuitgaven* (in % van het budget), België, de 3 gewesten en EU27, 2007

	Vlaams Gewest	Waals Gewest	Brussels Gewest	Federale overheid	België	EU27
Beroepsopleiding & vorming	23	24	15	17	20	39
Jobrotatie & arbeids- herverdeling	4	0	0	37	19	0
Tewerkstellingsstimuli	2	1	1	36	18	24
Arbeidsrehabilitatie	33	13	10	0	11	16
Rechtstreekse jobcreatie	38	62	74	9	31	13
Incentives voor starters	0	0	0	1	0	7

*werklozen en werkenden (inclusief opleidingscheques)

Bron: De Klerck & Van Wichelen, 2008 (bewerking HIVA).

Dat de gemiddelde Europese uitgavenstructuur meer gedifferentieerd is dan de Vlaamse, is een logisch resultaat van de bevoegdheidsverdeling in ons land. Als gevolg hiervan vertoont het Vlaamse beleid vooral blinde vlekken wat tewerkstellingsstimulering betreft. In deze categorie zien we dan weer wel aanzienlijke investeringen van de federale overheid via loonsubsidies, kortingen op de sociale zekerheid,

2.3.1. Omvangrijke investeringen in jobcreatie

Het Vlaamse en federale beleid onderscheidt zich vooral door de keuze voor grote investeringen in jobcreatie. Daartoe rekenen we enerzijds de programma's voor rechtstreekse jobcreatie, waaronder het oude Derde Arbeidscircuit (DAC), het Werkervaringplan WEP+ en de Gesubsidieerde Contractuelen (GESCO's). Anderzijds worden daartoe traditioneel ook de beschutte en sociale werkplaatsen gerekend (in de LMP-databank vinden we ze terug onder arbeidsrehabilitatie). Toch nemen de Vlaamse bestedingen aan directe jobcreatie relatief gezien af, wat groten-deels het gevolg is van de snelle afbouw en de gedeeltelijke 'regularisering' van gesubsidieerde tewerkstelling in Vlaanderen, maar ook van investeringen in andere LMP-categorieën, zoals vorming en opleiding.

In 2008 was rechtstreekse jobcreatie (DAC, WEP+ & GESCO) goed voor 37,3% van de Vlaamse actieve arbeidsmarkttuitgaven, tegenover slechts 13,4% gemiddeld in de EU27. Nemen we ook de kosten voor sociale en beschutte werkplaatsen in rekening, dan komen we aan 66,0% van de totale actieve arbeidsmarkttuitgaven door het Vlaamse Gewest. Nuanceren we dit hoge aandeel door de lagere federale investeringen in ogenschouw te nemen, dan stranden we op 31,7% op Belgisch niveau. In budgettair opzicht mag jobcreatie dus van cruciaal belang zijn, in termen van begunstigen is rechtstreekse en indirecte jobcreatie 'slechts' goed voor 53.649 werkzoekenden of 34,4% van het totale bereik.

Vergelijken we deze investeringstendens met die in andere landen, dan springt de beleidskeuze voor jobcreatie nog nadrukkelijker in het oog. In tabel 3 geven we de uitgavenstructuur aan AAMB in Vlaanderen, België en de referentielanden weer (in miljoenen euro's). Wat rechtstreekse jobcreatie betreft, liggen de uitgaven in Vlaanderen relatief gezien opvallend hoog.

Inzake arbeidsrehabilitatie scoren Nederland en Denemarken opvallend hoog. Deze landen beschikken over een breed aanbod aan sociale en beschutte werkplaatsen, en kiezen er tevens voor om niet te investeren in vormen van rechtstreekse jobcreatie zoals de Vlaamse GESCO's.

Tabel 3. Uitgaven voor AAMB naar subcategorie (in miljoenen euro's), Vlaams Gewest, België, 5 referentielanden en EU27, 2008

	Vlaams Gewest	België	Denemarken	Duitsland	Frankrijk	Nederland	VK	EU27
Beroepsopleiding & vorming	197	626	758	5.966	5.179	527	328	21.286
Jobrotatie en arbeidsherverdeling	35	*	*	4	*	*	*	288
Tewerkstellingsstimuli	18	1.234	300	1.527	2.109	908	264	14.134
Arbeidsrehabilitatie	290	393	1.262	195	1.252	2.658	288	7.819
Directe jobcreatie	333	1.160	*	1.565	3.835	*	105	8.448
Incentives voor starters	0	15	*	1.862	490	*	*	4.080
Totale uitgaven AAMB	872	3.428	2.320	11.119	12.865	4.093	986	56.056

* gegevens niet beschikbaar

Bron: De Klerck & Van Wichelen, 2008, Steunpunt WSE, LMP-databank Eurostat.

2.3.2. Geringe investeringen in opleiding en vorming

De Vlaamse investeringen in beroepsopleiding en vorming zijn goed voor 22,1% van het Vlaamse budget voor actief arbeidsmarktbeleid en worden bijna uitsluitend aan VDAB-opleidingen besteed. De VDAB dekt daarmee onder meer beroepsspecifieke, persoonsgerichte en niet-trajectgerelateerde opleidingskosten. Daarnaast gaat het geld naar de opleiding van personen met een arbeidshandicap, begeleiding op de werkvloer en naar loopbaanbegeleiding. Over alle opleidingstypes heen volgden 25.526 Vlamingen in 2008 minstens één VDAB-opleiding. Toch wordt door de Vlaamse en federale overheid niet overmaats in opleiding geïnvesteerd. Gemiddeld vormt beroepsopleiding en vorming in de EU27 met 39,0% de belangrijkste uitgavenpost. Landen als Duitsland en Frankrijk reserveren een nog hoger aandeel, respectievelijk 54,8 en 42,2%. In België is dit gemiddeld 14,6% van de actieve arbeidsmarktuutgaven. Hier dient nogmaals te worden benadrukt dat we volgens de LMP-methodologie enkel de opleidingen aan werklozen in rekening brengen.

Als gevolg van de invoering van de sluitende aanpak voor werkzoekenden, is het aandeel van de kostprijs van allerhande VDAB-opleidingen in de periode 2001-2008 sterk toegenomen: van 15,9% (124 miljoen euro) tot 19,7% (173 miljoen euro) van alle Vlaamse bestedingen aan AAMB. Dat is een stijging met 3,8 procentpunten of 49 miljoen euro. Het aantal begunstigden steeg ten aanzien van het geheel met 2,6 procentpunten.

2.3.3. Toegenomen investeringen in nieuwe bevoegdheden

Anno 2008 besteedde Vlaanderen slechts 2,5% van haar actieve arbeidsmarktuutgaven aan tewerkstellingsstimulering. De relatief beperkte uitgaven in deze categorie zijn onder meer verklaarbaar door de huidige bevoegdheidsverdeling binnen de Belgische federale staatsstructuur. Daarin behoort het voeren van een tewerkstellingsstimulerend doelgroepenbeleid aan de federale overheid toe (onder andere via doelgroepspecifieke kortingen op de loonkost). Toch stegen de Vlaamse investeringen onder deze categorie aanmerkelijk, grotendeels als gevolg van de invoering van een tewerkstellingspremie voor 50-plussers.

Ook inzake jobrotatie en arbeidsherverdeling beschikt de federale overheid heden over meer bevoegdheden dan de Vlaamse (onder andere loopbaanonderbreking & tijdskrediet). Toch nemen ook in deze categorie de Vlaamse investeringen stilaan toe: van 3,8% in 2001 tot 4,1% in 2008. Dit laatste als gevolg van de aanhoudende groei van het stelsel van de Vlaamse aanmoedigingspremies voor loopbaanonderbreking en tijdskrediet.

2.4. Conclusies

België besteedt volgens de in dit bestek gevolgde economische benadering opvallend veel middelen aan arbeidsmarktbeleid. Vooral wat passieve arbeidsmarktuutgaven betreft, scoort ons land bij de hoogste van Europa. Het Vlaamse uitgavenpatroon weerspiegelt dit Belgische patroon, rekening gehouden met de actuele bevoegdheidsverdeling. Het Vlaamse arbeidsmarktbeleid vertoont vandaag nog duidelijk de neiging om werkloosheid te bestrijden met rechtstreekse jobcreatie. De uitgaven voor deze categorie mogen dan wel afnemen, anno 2008 vertegenwoordigden de programma's voor rechtstreekse jobcreatie nog steeds 37,3% van het totale budget.

3. Wordt de arbeidstijd meer flexibel?

Een van de speerpunten van de Europese regelgeving rond arbeid is de normering van arbeidstijden geweest. Europa heeft in richtlijnen een maximum aantal werkuren per week vastgelegd, heeft bepaald hoe lang rusttijden moeten zijn en wanneer nachtarbeid is toegelaten. Ook heeft iedere werknemer in Europa recht op een jaarlijks verlof. Nationale beleidsmakers worden geacht deze richtlijnen om te zetten in wetgeving. Vooral het bewaken van de gezondheid van werknemers is een drijfveer geweest voor het uitwerken van de vrij gedetailleerde regels rond arbeidstijden. Maar dat deze grensoverschrijdende afspraken worden opgelegd, is evengoed een indicatie van het feit dat Europa vermoedt dat er op hedendaagse arbeidsmarkten een toenemende variabiliteit bestaat in arbeidstijden van werknemers. In dit deel schetsen we in welke mate de Vlaamse werknemers onder invloed staan van een flexibilisering van hun arbeidstijden.

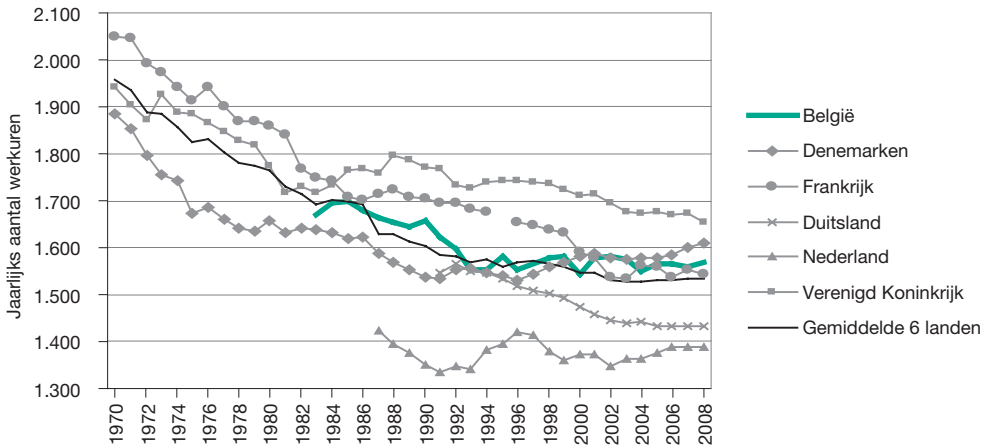
3.1. Een daling van het aantal uren in de standaardtewerkstelling

Over een periode die meer dan eeuw beslaat, is de jaarlijkse arbeidstijd gehalveerd van meer dan 3.000 tot ongeveer 1.500 uur. Het aantal uren dat wordt besteed aan betaalde arbeid is nooit hoger geweest dan in de beginfase van de industrialisatie, halfweg de 19de eeuw. Arbeiders spendeerden in die 'langste periode' (Voth, 2000) 10 tot 12 uur per dag aan fabrieksarbeid en kregen nauwelijks vrije dagen. Op het vlak van de arbeidstijd werd na dit toppunt een proces ingezet dat gedurende een periode van 100 jaar zorgde voor een halvering van de gemiddelde jaarlijkse arbeidstijd. In een eerste fase werden de zondagsrust en de achturedag ingevoerd. In de tweede helft van de 20ste eeuw werd de arbeidstijd verder gereduceerd door het volledige weekend vrij te geven, betaalde vakantiedagen in te voeren, en pensioenregelingen af te spreken voor oudere werknemers (Europese Commissie, 2010).

Het toenemende aantal vrije dagen helpt de duidelijke daling van de jaarlijkse arbeidstijd in Europese landen verklaren die tot en met het begin van de jaren 1980 vrij sterk bleef (zie figuur 8²). Tussen 1970 en 1985 verminderde het aantal jaarlijks gewerkte uren per werknemer verder van ongeveer 2.000 uur tot 1.700 uur. Op dat moment kwam aan de aanhoudend sterke

reductie van de arbeidstijd een einde, en verminderde de jaarlijkse arbeidsduur aan een veel matiger tempo. Dat kan verklaard worden door het feit dat de standaardarbeidstijd van een voltijdse werknemer, ondertussen voor de meeste werknemers bepaald door middel van collectief overleg, nog nauwelijks wordt aangepast. De in Collectieve Arbeidsovereenkomsten (CAO) onderhandelde arbeidstijd blijft in de meest recente periode zo goed als ongewijzigd (Eurofound, jaarlijkse rapporten). Bovendien wordt de druk van werkgevers(organisaties) om de wekelijkse arbeidsduur opnieuw op te trekken onderhand even groot als de wens van vakbonden om de wekelijkse arbeidsduur nog verder te reduceren.

Figuur 8. Evolutie van het aantal gewerkte uren per jaar, België en 5 referentielanden, periode 1970-2009



Bron: OECD.

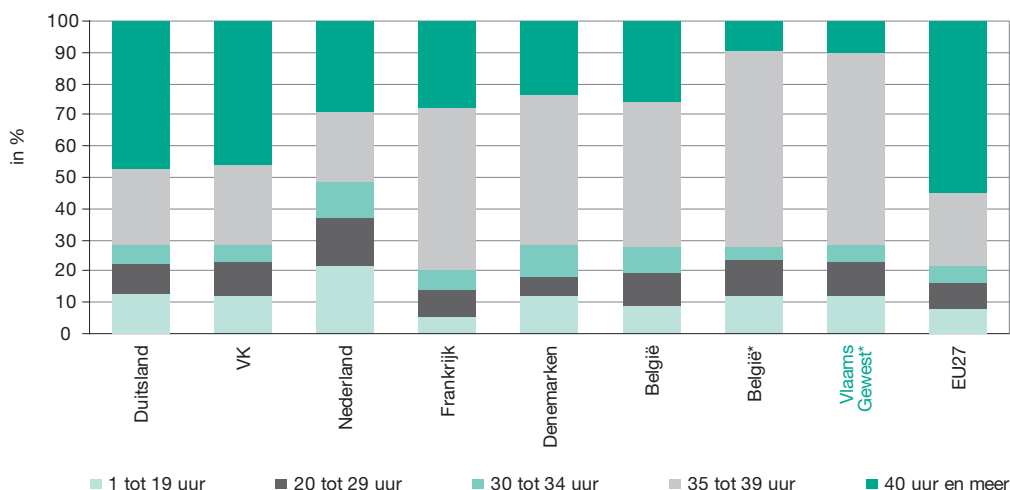
3.2. Meer variatie in het aantal gewerkte uren

De bescheiden daling in de periode 1985-2000 en de bijna status quo sinds 2000 van het aantal uren dat door de gemiddelde Vlaming wordt gepresteerd, kan dan ook niet meer worden verklaard door de aanpassing van de gemiddelde werktijd van een voltijdse werknemer met een contract van onbepaalde duur. De belangrijkste reden voor de recente lichte daling van de gemiddelde arbeidstijd is het gevolg van een toegenomen variatie in de participatie van werknemers. De arbeidstijd van een voltijdse, vaste werknemer blijft gelijk, maar steeds minder werknemers presteren deze arbeidstijd. Ze werken volgens een atypisch contract, waarbij deeltijdarbeid in Vlaanderen de meeste invloed heeft op het aantal gewerkte uren (zie ook verder).

De arbeidstijd die door werknemers volgens afspraak mag worden gepresteerd, mag in België sinds 2003 niet hoger liggen dan 38 uren per week. Een aantal sectoren of bedrijven hebben zelfs een lagere arbeidsduur met de werknemers afgesproken. Toch blijft een 40-uren werkweek nog mogelijk. In dat geval respecteert men op jaarbasis het maximum van 38 uur door middel van bijkomende verlofdagen. In nagenoeg iedere arbeidsorganisatie ligt het aantal conventioneel afgesproken wekelijkse arbeidsuren hierdoor tussen 37 en 40 uur. Evenwel is het aandeel werknemers dat 37 tot 40 uur per week werkt, tijdens het afgelopen decennium stelselmatig afgenomen. Daartegenover staat dat er een grotere groep mensen respectievelijk meer en minder uren presteert. Enerzijds neemt het aantal Vlamingen dat wekelijks meer dan 40 uur per

week werkt in beperkte mate toe, wat doet vermoeden dat steeds meer overuren worden gepresteerd door een groep werknemers in Vlaanderen. Anderzijds groeit het aandeel werknemers dat minder dan een voltijdse baan presteert, met vooral een opmerkelijke toename van de grote deeltijdarbeid (van 31 tot 32 uur). Dat vooral het aantal werknemers in grote deeltijdarbeid groeit, verklaart de zeer beperkte daling van de gemiddelde jaarlijkse arbeidstijd in Vlaanderen en België.

Figuur 9. De wekelijkse arbeidstijd (in %), Vlaams Gewest en referentielanden, 2008



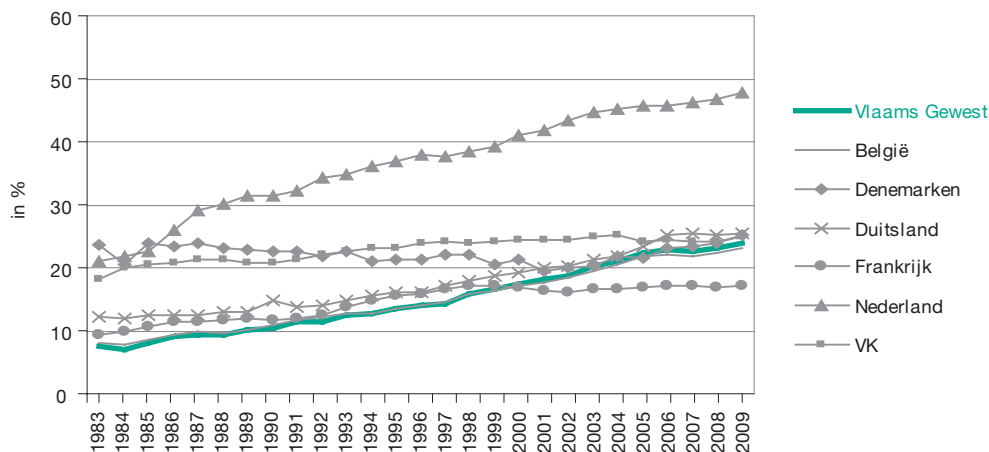
* Voor de Vlaamse data liggen de grenzen van de verschillende klassen telkens één uur hoger. Voor België wordt ook de classificatie met één uur hoger weergegeven.

Bron: OECD (internationale vergelijking), Eurostat Labour Force Survey (Vlaamse en Belgische data).

De Vlaming mag dan wel steeds minder vaak het klassieke aantal uren uit een standaardcontract presteren, in internationaal perspectief blijven we in Vlaanderen behoorlijk trouw de standaardwerkweek als kader toepassen (zie figuur 9). Het aandeel Belgen/Vlamingen dat 36 tot 40 uur werkt ligt met ruim 60% op een bijzonder hoog niveau. Hiermee volgen we het participatiepatroon van landen als Denemarken en Frankrijk, met een meerderheid van werknemers die de wekelijkse arbeidsuren van een voltijdse baan presteren. In Duitsland en het Verenigd Koninkrijk ligt het aandeel werknemers dat 40 uur of meer werkt beduidend hoger. Vooral in het Verenigd Koninkrijk is het grote aandeel werknemers dat weken van meer dan 48 werkuren presteert een oud zeer (Bishop, 2004), in Duitsland heeft een doorgedreven flexibilisering van de arbeidstijd in het jongste decennium geleid tot zowel meer werknemers met lange als met korte arbeidstijden.

Vooral in Nederland wordt er veel meer gebruik gemaakt van deeltijdarbeid (figuur 10). Zo'n twee decennia terug lag het aandeel van deeltijdarbeid in de besproken landen nog min of meer op een gelijk niveau. Anno 2009 geldt dit nog steeds, met uitzondering voor Nederland. Het aandeel deeltijdarbeid is er tijdens deze periode razendsnel gestegen. Ondertussen werkt bijna de helft van alle Nederlanders in deeltijd. Dit heeft geleid tot het eerder al aangekaarte profiel van de Nederlandse arbeidsmarkt: voor een gelijkaardig arbeidsvolume worden veel meer werknemers (in kleinere) banen ingezet. In Vlaanderen en België werkt iets minder dan een kwart van alle werknemers deeltijds.

Figuur 10. Evolutie aandeel deeltijdarbeid (in %), Vlaams Gewest, België en 5 referentielanden, periode 1983-2009



Bron: Eurostat Labour Force Survey.

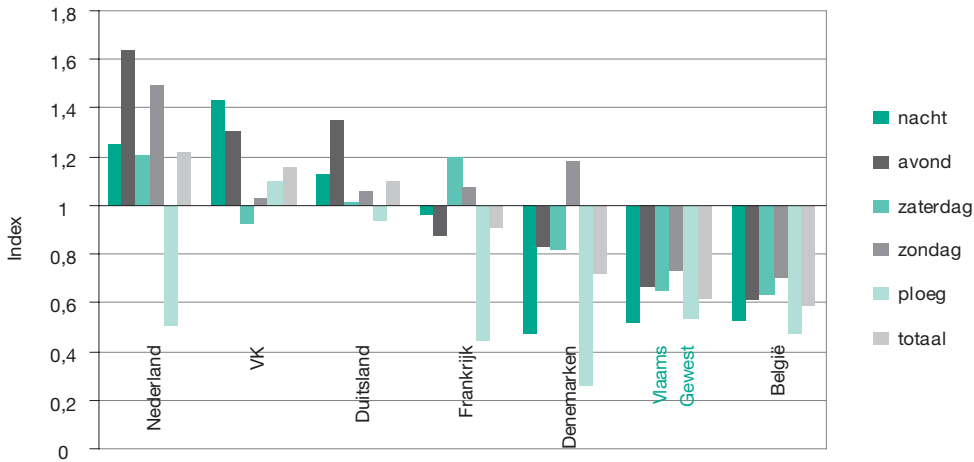
3.3. Meer atypische arbeidstijden

Hoe arbeid via CAO wordt genormeerd is van groot belang in Vlaanderen. Dat is gebleken gelet op het belangrijke aandeel dat de conventioneel afgesproken wekelijkse arbeidsduur respecteert. Dat blijkt ook uit het relatief beperkte aandeel werknemers dat op atypische tijdstippen aan het werk is. Met atypische tijdstippen verwijzen we naar andere momenten dan de werkdag van ruwweg 9 tot 5 tijdens een werkdag. Atypische tijdstippen zijn dus werkuren die 's avonds, 's nachts of tijdens het weekend worden gepresteerd.

In de editie van de Sociale Staat van Vlaanderen 2009 werd al aangegeven dat het aandeel Vlamingen dat overwegend op normale werktijden overdag werkt, tegen de verwachting in nog is toegenomen tijdens de periode 1992-2007. In figuur 11 is voor Vlaanderen en de referentielanden geïllustreerd in welke mate atypische arbeidstijden meer dan wel minder voorkomen dan gemiddeld in de EU27. Wanneer een waarde lager ligt dan 1, dan komt de werkvorm minder frequent voor in de regio/het land dan gemiddeld in Europa. We stellen vast dat alle atypische arbeid in Vlaanderen minder frequent voorkomt dan in Europa en in de referentielanden. Vooral in Nederland, het Verenigd Koninkrijk en Duitsland zijn meer werknemers aan het werk buiten de klassieke kantooruren tussen 9 en 5. Zowel nachtarbeid, avondwerk als weekendwerk komt er vaker voor dan in Vlaanderen.

Dit participatiepatroon wordt bevestigd in de resultaten van de recente European Working Conditions Survey (EWCS). Hieruit blijkt dat Belgen iets meer dan werknemers in andere landen steeds hetzelfde begin- en einduur van de werkdag hebben, en hetzelfde aantal uren werkt per week. Het aandeel Belgen dat soms meer dan 10 uur per dag werkt ligt dan ook lager dan in de referentielanden. Merkwaardig genoeg verklaart een niet onbelangrijk aandeel van 20% dat een deel van hun werk 'on call' tijd veronderstelt, en dat ze soms op onverwachte momenten opgeroepen worden.

Figuur 11. Het voorkomen van atypische werktijden* in Vlaanderen, België en 5 referentielanden, vergelijking met EU27-gemiddelde, 2009



* De waarde van de indicator in deze figuur komt overeen met de verhouding van het aandeel werknemers met de respectievelijke arbeidstijden in de lidstaat en de verhouding van dit aandeel in de EU27

Bron: Eurostat Labour Force Survey.

Tabel 4. Aandeel werknemers met atypische werktijden (in %), België en 5 referentielanden, 2010

	België	Denemarken	Duitsland	Frankrijk	Nederland	VK
Ik werk niet steeds hetzelfde aantal uren per week	31,8	44,2	35,0	34,0	37,9	31,4
Ik heb niet steeds hetzelfde begin- en einduur	40,5	43,4	41,1	34,5	44,1	43,6
Mijn job bestaat deels uit 'on call' tijd	20,3	20,2	18,9	28,0	13,6	14,5
Ik werk soms meer dan 10 uur per dag	28,4	46,5	34,4	31,7	38,6	35,0

Bron: European Working Conditions Survey (EWCS).

4.4. Conclusie

Anno 2010 werkt de meerderheid van de Vlamingen flexibele uren. Ofwel werken ze meer of minder uren dan in het standaardcontract is vastgelegd in CAO's. Ofwel presteren ze de uren volgens een doorheen het jaar wisselend werkrooster. Desondanks komen in Vlaanderen atypische werktijden minder voor dan in de 5 referentielanden.

4. De Vlaamse/Belgische kleur van flexibiliteit

'Flexicurity' staat centraal in de Europese beleidsagenda. Verschillende vormen van flexibiliteit (intern / extern, kwantitatief / kwalitatief) moeten gecombineerd kunnen worden met een tewerkstellingszekerheid in plaats van een jobzekerheid. Met meer flexibele contractvormen en

arbeidstijden kunnen werknemers beter transitie realiseren tussen jobs en/of onderbrekingen nemen voor specifieke doeleinden (opleiding, afstemming werk en andere levenssferen). Idealiter verhoogt de inzetbaarheid van werknemers op dit soort arbeidsmarkt. In een minder gunstig scenario leidt dit tot grotere precariteit van banen, in het bijzonder voor achtergestelde groepen.

De toegenomen diversiteit inzake loopbanen en arbeidstijden stelt nieuwe uitdagingen om het beroepsleven in balans te brengen met het gezinsleven. Bovendien maken nieuwe technologieën het mogelijk mobiel te werken, zodat het verlaten van de arbeidsplaats niet noodzakelijk het einde betekent van de arbeidstijd. Elke Europese economie probeert een eigen evenwicht te vinden tussen flexibiliteit en zekerheid voor de werknemers. In dit deel wordt op basis van twee vergelijkende studies geschetst hoe dat evenwicht er in Vlaanderen en België uit ziet. Deze studies maken gebruik van nationale data, voor dit deel wordt Vlaanderen hierdoor niet als afzonderlijke regio besproken.

4.1. Het belang van operationele behoeften voor flexibiliteit

Een eerste onderzoek heeft Europese landen ingedeeld aan de hand van de manier waarop arbeidsorganisaties flexibiliteit inzetten (EuroFound, 2010c). Vijf profielen van flexibiliteitspatronen werden binnen Europa onderscheiden. Elementen die aan de basis liggen van deze profielen zijn het gebruik van flexibele uren, onregelmatige uren (nacht, weekend, ploeg), overwerk, deeltijdarbeid, uitzendarbeid en tijdelijke contracten, variabele beloning en werken in autonome teams.

Een eerste cluster van organisaties kent een ‘zeer laag gebruik van flexibiliteit’. Deze organisaties gebruiken elk van de onderscheiden flexibele arbeidsvormen weinig. De cluster bevat in Europa 18% van alle organisaties, in België slechts 13% van alle organisaties. Vooral kleine bedrijven, bij voorbeeld uit de bouwsector, zijn in deze cluster sterk vertegenwoordigd.

Twee clusters van organisaties kennen een ‘beperkt gebruik van flexibiliteit’. Een eerste groep heeft een ‘beperkte mate aan flexibiliteit, en een lange dienstverlening of productietijd’. Deze organisaties gebruiken weinig flexibiliteitsinstrumenten, met uitzondering van het werken op onregelmatige uren, nachtarbeid en weekendwerk (7% van alle organisaties in Europa, 5% in België). Dienstverlenende sectoren zoals horeca en handel zijn niet verwonderlijk de meest opvallende gebruikers van dit soort flexibiliteit.

Een volgende groep kent een ‘beperkte flexibiliteit, maar maakt veel van uitzendarbeid gebruik’. Deze organisaties gebruiken veel uitzendarbeid om flexibele productie-eisen te beantwoorden, en weinig andere vormen van flexibiliteit (25% in Europa, 26% in België). Organisaties uit de nutssector en de bouwsector doen dit meer dan organisaties uit andere sectoren.

De twee laatste clusters gebruiken het meest flexibele arbeidsvormen. Een van deze twee wordt getypeerd als ‘veel flexibiliteit, HR georiënteerd’. Het zijn organisaties die voor werknemers een aantrekkelijke werkgever willen zijn, en niet alleen de verwachtingen van de (product)markt willen inlossen. Ze gebruiken meer dan gemiddeld flexibele werkuren, overuren, uitzendarbeid en variabele beloning voor werknemers. Zo’n 24% van de Europese en 25% van de Belgische bedrijven valt hieronder. Dit soort oriëntatie vinden we sterk terug in middelgrote organisaties die diensten aan bedrijven leveren.

Tot slot wordt een cluster getypeerd als ‘veel flexibiliteit, operationeel georiënteerd’. Deze organisaties stemmen flexibiliteitsinstrumenten af op de productie-eisen of -wensen, en maken veel gebruik van onregelmatige uren, deeltijdarbeid, tijdelijke contracten en autonome teams (eveneens 24% van de bedrijven in Europa, en maar liefst 30% in België). Grote bedrijven uit de publieke sector kunnen hier naar voren geschoven worden als voorbeeldorganisaties.

In tabel 5 is aangegeven in welke landen de profielen het meest frequent voorkomen.

Tabel 5. Geografische spreiding van het voorkomen van de flexibiliteitsprofielen die onderscheiden werden aan de hand van de European Company Survey, 2009

Type	Landen waar het profiel het meest voorkomt
Lage flexibiliteit	Vooraf in het zuidoosten van Europa en op het Iberische schiereiland: Hongarije, Roemenië, Estland, Litouwen, Portugal, Slovakije, Griekenland, Spanje, Polen, Oostenrijk
Beperkte flexibiliteit, lange productietijd	Het meest voorkomend in het oosten van Europa: Turkije, Cyprus, Malta, Bulgarije, Letland, Macedonië, Kroatië, Luxemburg, Ierland
Beperkte flexibiliteit, uitzendarbeid	Komt het meest voor in centraal-Europese landen, maar vooral in het zuiden: Slovenië, Italië, Frankrijk
Veel flexibiliteit, HR georiënteerd	Het meest in het noorden van Europa: Finland, Denemarken, Tsjechië
Veel flexibiliteit, operationeel georiënteerd	In centraal-Europese landen uit het noorden: Nederland, Duitsland, Zweden, Verenigd Koninkrijk, België

Bron: Eurofound, 2010c.

De clustering van landen op basis van het prevalentie profiel in de lokale bedrijven illustreert dat de gekozen referentielanden niet de meest interessante landen zijn om Vlaanderen mee te vergelijken op het vlak van het gebruik van flexibiliteitsinstrumenten. In de cluster van België vinden we immers zowel Duitsland, Nederland, Denemarken en het Verenigd Koninkrijk terug. Deze landen behoren allen tot het gebied waar flexibiliteit relatief veel gebruikt wordt, in hoofdzaak met het objectief om operationele doelstellingen te bereiken. De organisaties in deze landen hebben, althans vanuit het perspectief van arbeidsorganisaties, een gelijkaardige invulling van flexizekerheid. Vermoedelijk speelt het nabuurschap een rol hierbij. Vaak worden arbeidsmarkt-recepten van buurlanden als inspiratiebron gebruikt bij het vormgeven van een eigen arbeidsmarkt. Een mooi voorbeeld hiervan is de in België gehanteerde loonnorm, waarbij de verwachte loonevolutie in drie buurlanden de referentie is bij het vastleggen van de loonevolutie in de eigen economie.

4.2. Werkgevers krijgen veel flexibiliteit

Een gelijkaardige typering van het flexibiliteitsgebruik in Europa werd uitgevoerd op basis van de European Survey on Working Time, data die eveneens verzameld werden op organisatieniveau (Eurofound, 2007). Hier hebben de indicatoren betrekking op het gebruik van deeltijdarbeid, werken op onregelmatige tijdstippen, flexibele werktijden, overuren, loopbaanonderbreking, vervroegd pensioen, flexibele contracten, en niet nader bepaalde maatregelen om werk en privé beter op elkaar af te stemmen.

Gelijkaardige analyses met deze data onderscheiden uiteindelijk zes types van flexibiliteitsprofielen, die elk getypeerd worden volgens de mate van flexibiliteitsgebruik en de aard van het gebruik. Een aantal van deze types worden samengevoegd en finaal houden de auteurs vier verschillende flexibiliteitsprofielen over (zie tabel 6).

Tabel 6. Geografische spreiding van het voorkomen van de flexibiliteitsprofielen die onderscheiden werden aan de hand van de European Survey on Working Time, 2004-2005

Type	Landen waar het profiel het meest voorkomt
Weinig flexibiliteit die hoofdzakelijk op maat van werkgevers is	Zuid-Europese landen: Cyprus, Griekenland, Italië, Hongarije, Portugal, Spanje
Laag tot gemiddeld niveau van flexibiliteit, georiënteerd op maat van werkgevers	Centraal in Europa: Oostenrijk, België, Frankrijk, Duitsland, Ierland, Luxemburg, Slovenië
Gemiddeld tot veel flexibiliteit, met veel mogelijkheden voor werknemers	Iets noordelijker dan vorige groep: Tsjechië, Denemarken, Letland, Nederland, Polen, Verenigd Koninkrijk
Veel flexibiliteit voor werknemers	Scandinavische landen Finland en Zweden

Bron: Eurofound, 2007.

Op basis van deze typering kan er binnen de zes landen die in deze bijdrage met elkaar worden vergeleken iets meer onderscheid aangebracht worden in het flexibiliteitsprofiel. België (en Vlaanderen) behoren samen met Frankrijk en Duitsland tot een groep landen die er een gemiddeld niveau van flexibiliteit op aanhouden. Hiermee beogen ze hoofdzakelijk om het werkgevers mogelijk te maken de arbeid flexibel in te zetten. Merkwaardig genoeg zijn atypische werkuren, een aspect waarop België en Vlaanderen vrij matig scoorde (cfr punt 3.3), een belangrijk kenmerk van dit soort organisaties. Daarnaast is een frequent gebruik van tijdelijke arbeidscontracten en uitzendarbeid essentieel voor dit type flexibiliteit.

Nederland, Denemarken en het Verenigd Koninkrijk werden geklasseerd in een cluster van landen met een iets hoger niveau van flexibiliteit, maar onderscheiden zich vooral doordat de flexibiliteit aan de werknemers toelaat om flexibiliteit op hun maat te krijgen bij hun arbeidsinzet. Het betreft een grote mate aan deeltijdarbeid op vraag van de werknemer (een element van het Nederlandse model), een grote mate aan autonomie wanneer arbeid wordt gepresteerd tijdens de week en bij uitbreiding de loopbaan (bijvoorbeeld door middel van uitgewerkte loopbaanrekeningen), en – hier mogelijk aan gekoppeld – uitgebreide mogelijkheden om gedurende de levensloop het werk te onderbreken voor andere activiteiten (wat een belangrijk kenmerk is van het Scandinavische model). In België bieden het tijdskrediet en de verschillende thematische onderbrekingen van de loopbaan een kans om de laatste vorm van werknemersflexibiliteit te realiseren, maar zijn loopbaanrekeningen weinig voorkomend.

4.3. Conclusie

Binnen Europa komt flexibiliteit het meest voor in de Scandinavische landen. Vaak biedt die flexibiliteit er aan werknemers de mogelijkheid om hun arbeidsinzet vorm te geven volgens de eigen flexibiliteitswensen. Nederland sluit kort aan bij dit Scandinavische model met betrekking tot het gebruik van flexibiliteit in de arbeidsorganisatie. Elementen als loopbaanrekeningen en deeltijdarbeid op maat van de werknemer spelen hierbij een belangrijke rol. Ook het liberale Britse model geeft aan werknemers een relatief grote flexibiliteit in hun arbeidsinzet.

Veel landen uit het zuiden en het oosten van Europa kennen weinig of geen flexibiliteit. De beperkte mate aan flexibiliteitsgebruik dient er vooral om het de werkgever mogelijk te maken de productietijd naar behoefte in te vullen.

België kent, samen met Duitsland en Frankrijk, in dit Europese verhaal ook een meer dan gemiddeld gebruik van flexibiliteit. Alleen ligt de balans tussen werknemers- en werkgeversflexibiliteit er iets meer dan in de buurlanden in het noorden in het voordeel van werkgevers. Flexibiliteit helpt werkgevers om de arbeidsinzet af te stemmen op operationele wensen.

5. Kenniswerkers: tussen feit en fictie

Kenniswerk is werk dat hoofdzakelijk bestaat uit hoofdarbeid, dat gevarieerd, abstract en niet-routinematig is, en waarbij meestal ook enige creativiteit vereist is (Ledford, 1995, 55). Kenniswerkers zorgen voor innovaties. Het abstracte niet-routinematige karakter van kenniswerk impliceert immers dat innovaties per definitie door kenniswerkers worden ontwikkeld. Om deze reden is de roep naar kenniswerkers tijdens het laatste decennium almaar luider beginnen klinken. Van hen wordt verwacht dat zij zorgen voor innovatie en dat zij daarmee onze samenleving verlichten van haar sociaal-economische zorgen. Dit is althans wat de Europese Commissie lijkt te opperen: *‘Wanneer overheidstekorten oplopen om de publieke financiën op te lapen en wanneer de beroepsbevolking begint te krimpen, wat zal dan de basis zijn voor Europa’s concurrentievermogen in de toekomst? Hoe zullen we nieuwe groei en jobs creëren? Hoe krijgen we Europa’s economie terug op het spoor? Hoe gaan we prangende maatschappelijke uitdagingen aanpakken zoals klimaatverandering, energiebevoorrading, schaarse grondstoffen en demografische veranderingen? Hoe gaan we de gezondheidszorg verbeteren en de veiligheid, en hoe gaan we op een duurzame wijze zorgen voor water en kwaliteitsvol en betaalbaar voedsel? Het enige antwoord is innovatie’* (Europese Commissie, 2010a, 6).

Wij benaderen kenniswerk in deze bijdrage in een ruime zin, waarbij we zowel oog hebben voor de kenniswerkers zelf, als voor de context waarin kenniswerk wordt verricht. Kennis is immers een grondstof voor innovatie, en wordt ook beschouwd als een voedingsbodem voor ondernemerschap. Zo is ook het Pact 2020 opgevat, waarin *‘een ambitieus investeringsprogramma voor de hele kennisketen wordt uitgewerkt, van onderwijs over onderzoek en ontwikkeling tot innovatie en ondernemerschap, om het innovatievermogen van de gehele economie wezenlijk te verbeteren’* (VESOC, 2009, 9).

In de volgende paragrafen behandelen we kenniswerkers daarom in het licht van verschillende schakels en dimensies van de kennisketen in een internationaal vergelijkend perspectief. Eerst gaan we in op het aspect ‘kennis ontwikkelen’ met behulp van indicatoren als innovatie, Research & Development (R&D) en tewerkstelling in hoogtechnologische industrie. Met deze indicatoren wordt een beeld geschetst van de mate waarin de grondstof ‘kennis’ ontwikkeld wordt in diverse velden en dimensies van de economie. In een volgende paragraaf wordt de ‘verspreiding’ van kennis via tal van initiatieven van levenslang en levensbreed leren onder de loep genomen. Levensbreed leren bekijken we hierbij vooral vanuit het perspectief van werkplekleren of on-the-job leren. Een derde dimensie van kenniswerk wordt aangehaald onder de titel ‘kennis verzilveren’, en hierin gaan we op zoek naar het verband tussen kenniswerk en ondernemerschap. Tot slot worden enkele algemene conclusies en beleidsimplicaties geformuleerd. Doorheen de tekst worden zowel methodologische als inhoudelijke nuances aangebracht.

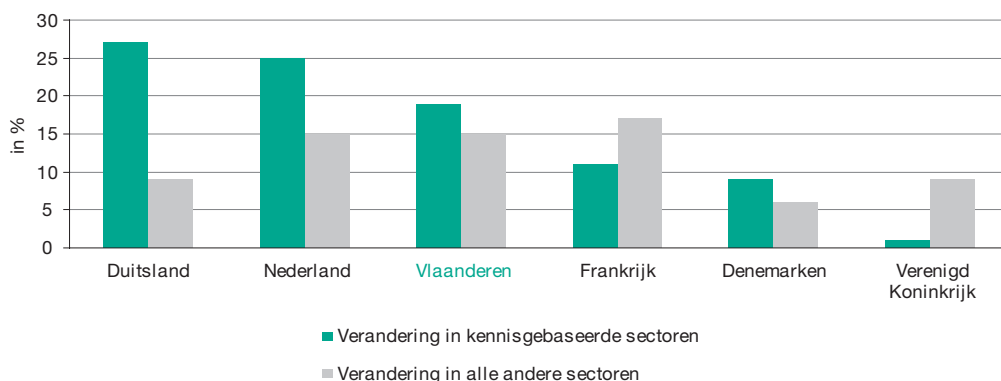
5.1. Kennis ontwikkelen

In de statistieken van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) is een kenniswerker iemand die beschikt over een diploma hoger onderwijs of een wetenschappelijke functie uitoefent (OECD, 2009). Van deze kenniswerkers wordt verwacht dat zij in hun arbeidssituatie innovatieve kennis ten dienste zullen stellen van de economie. Volgens dit criterium doet ons land het in internationaal perspectief, afgaande op Eurostat gegevens, middelmatig. België leverde in 2008 minder afgestudeerden in technische of wetenschappelijke richtingen af dan het Europees gemiddelde (11,6 tegenover 13,9 per 1.000 personen in de leeftijdsgroep 20-29 jaar). Het Verenigd Koninkrijk (17,6) en Frankrijk (20,2) doen het merklijk beter, evenals Denemarken (15,5). Het verschil met Duitsland is dan weer relatief klein (12,5), terwijl Nederland achter loopt op België (8,8). Goed nieuws is verder dat België aan een inhaalbeweging lijkt te zijn begonnen, in de zin dat het aantal afgestudeerden in technische of wetenschappelijke richtingen in ons land over het laatste decennium sneller is gestegen dan in onze buurlanden. Bovendien heeft het PISA-onderzoek van de OESO aangegeven dat de kwaliteit van het Vlaamse onderwijs bijzonder hoog ligt, zelfs in vergelijking met de meeste andere Europese landen (OECD, 2010, 14, 20 en 26).

Om kennis te ontwikkelen in een organisatie, of in een economie in het algemeen, is echter meer nodig dan het opleiden van potentiële kenniswerkers. Misschien belangrijker nog dan opleiding is de effectieve tewerkstelling van hooggeschoolde arbeidskrachten. In die zin is de definitie van kenniswerkers als hooggeschoolde arbeidskrachten, zoals die door de OESO gehanteerd wordt, een beetje te eng. Kenniswerk uit zich uiteindelijk in innovativiteit en technologische vernieuwing op de werkplek, maar het aantal kenniswerkers op de arbeidsmarkt is niet noodzakelijk strikt gecorreleerd met de hoeveelheid kenniswerk die wordt gepresteerd in ondernemingen. Brown en Hesketh (2004) argumenteren in dit verband dat de tewerkstellingskansen voor hooggeschoolde arbeidskrachten niet in dezelfde lijn geëvolueerd zijn met de stijgende opleidingsgraad, waardoor er een groeiend probleem van overscholing is ontstaan. Overscholing is een fenomeen waarbij hooggeschoolde arbeidskrachten niet in staat zijn een job te vinden die het niveau van hun ambities en opleiding evenaart. Overscholing is zowel vanuit individueel als maatschappelijk perspectief suboptimaal, en Brown & Hesketh verwijzen er in hun analyse naar als ‘the mismanagement of talent’. Hoewel overscholing moeilijk meetbaar is, laten beschikbare cijfers toch vermoeden dat het ook in Vlaanderen een zeer reëel fenomeen is. Allicht is minimaal 20% van de schoolverlaters overgeschoold voor de eerste functie (Verhaest, 2006). Omdat overscholing een belangrijke variabele is in het debat over de kenniseconomie (Brown & Hesketh, 2004), en omdat overscholing belangrijke negatieve effecten kan hebben op het welzijn van werknemers (Verhaest, 2006) verdient dit fenomeen in elk geval meer statistische en beleidsaandacht dan vandaag het geval is.

Eén indicator van het belang van kenniswerk, die verder gaat dan de hoeveelheid hooggeschoolden op de arbeidsmarkt, is de tewerkstelling in kennisintensieve sectoren. Die tewerkstelling is in het laatste decennium in Vlaanderen in stijgende lijn gegaan, net als in Nederland en Duitsland (zie figuur 12 samengesteld op basis van de cijfers van Eurostat, waarbij kennisgebaseerde sectoren gedefinieerd worden als enerzijds industriële sectoren waarin intensief geïnvesteerd wordt in R&D, en anderzijds dienstensectoren met een hoog aandeel hooggeschoolden). Enkel in Frankrijk en het Verenigd Koninkrijk overstijgt de procentuele toename in tewerkstelling in alle andere sectoren de procentuele toename in tewerkstelling van de kennisgebaseerde sectoren.

Figuur 12. Procentuele toename in tewerkstelling tussen 1998 en 2008, Vlaanderen en 5 referentielanden



Bron: Eurostat, 2010.

Een andere indicator van het belang van kenniswerk in de zin van ‘kennis ontwikkelen’ is de mate waarin er in R&D geïnvesteerd wordt. Volgens de Regional Science and Technology Indicators van Eurostat haalden de EU27-lidstaten, met Duitsland en Denemarken op kop, in 2009 net de kaap van 2% van het bruto binnenlands product (bbp) wat betreft investeringen in R&D. Vlaanderen laat volgens Eurostat een dalende trend optekenen tussen 2002 en 2007, waardoor het uitgavenpeil voor R&D in 2009 zakte tot 1,5% van het bbp. Met dat cijfer blijft België niettemin de buurlanden Nederland en het Verenigd Koninkrijk voorafgaan wat betreft investeringen in R&D.

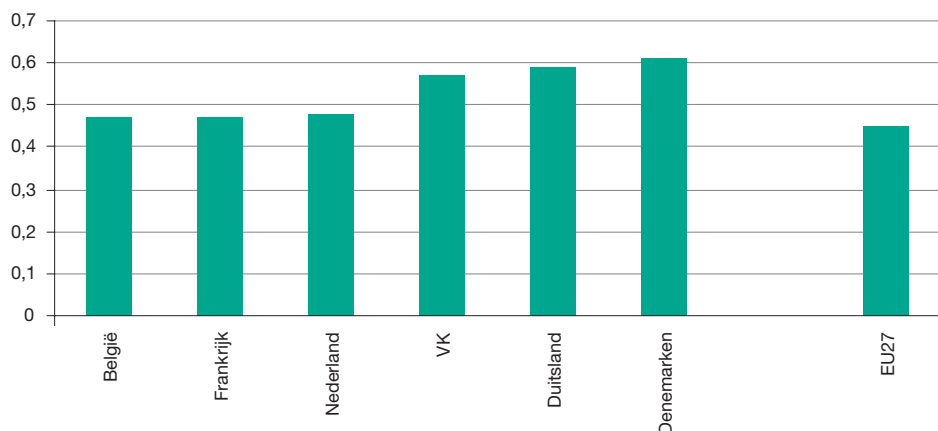
Deze cijfers zijn verwonderlijk omdat zowel Europa (in het Lissabon Verdrag) als Vlaanderen (Pact 2020) uitdrukkelijk beoogden 3% van het bbp te investeren in innovatie. In welke mate is dit voor Vlaanderen een zorgwekkende vaststelling? Enige nuance is hier toch wel op zijn plaats. België zit ver van de doelstelling van 3%, maar dit geldt ook voor de meeste andere Europese landen. Brinkley & Lee (2006) becijferden enige jaren geleden al dat de 3%-doelstelling allicht van bij het begin onhaalbaar en onrealistisch was voor de overgrote meerderheid van de Europese landen. Misschien heeft Europa, en ook Vlaanderen, wat dit betreft te veel hooi op zijn vork genomen.

Dit neemt niet weg dat Vlaanderen volgens Eurostat een dalende trend in R&D-inspanningen laat zien tussen 2002 en 2007. Dit is des te zorgwekkender omdat het Verenigd Koninkrijk, Denemarken en Duitsland tussen 2005 en 2009 wel een verhoogde inspanning leverden in R&D. Een verklaring voor de matige prestaties van Vlaanderen in deze periode zou te maken kunnen hebben met structuur van het Vlaamse economische weefsel. Toonaangevende sectoren in de Vlaamse economie zijn de petrochemie, de logistiek, de automobielsector, en de bier-industrie. Dit zijn zeker sectoren waar heel wat product- en procesinnovaties gebeuren in Vlaanderen en waarin Vlaanderen zelfs kan bogen op een traditie. Op het vlak van effectiviteit en productiviteit zijn deze sectoren wellicht zelfs toonzettend in de wereld. Maar tegelijk zijn dit niet de meest science- of research-intensieve sectoren, tenminste wanneer men ze vergelijkt met sectoren als biotechnologie, farmacie, elektronica en IT. Net die laatste sectoren hebben turbulente ontwikkelingen gekend in de laatste jaren, waardoor mogelijk bij elke conjuncturele schok telkens een beetje R&D-capaciteit gesneuveld is. De lichte daling van R&D-investeringen in Vlaanderen zou dus te wijten kunnen zijn aan het feit dat Vlaanderen, meer dan andere regio's

en landen, getroffen is geweest door herhaaldelijke herstructurings- en consolidatiegolven in deze sectoren.

Als laatste indicator van ‘kennis ontwikkelen’ nemen we de innovatie-index van Pro Inno Europe. In deze index met bereik tussen 0 en 1 worden verschillende indicatoren over innovatie gebundeld. Zowel de inputzijde van innovatie waar men structurele condities zoals onderwijs-participatie, R&D-investeringen en inspanningen op ondernemingsniveau vindt, als de output-zijde (de hoeveelheid toegevoegde waarde en de kwaliteit van know-how) worden in deze maatstaf opgenomen (Pro Inno Europe, 2007b). Volgens deze maatstaf zit België nipt boven het gemiddelde van de 27 lidstaten, maar onder het niveau van West-Europese lidstaten zoals Duitsland, Verenigd Koninkrijk, en van Denemarken. Helaas biedt deze bron geen gegevens op het niveau van Vlaanderen.

Figuur 13. Innovatie-index 2007 (minimum 0, maximum 1), België, 5 referentielanden en gemiddelde voor EU27



Bron: Pro Inno Europe (2007a).

Samengevat, wat betreft ‘kennis ontwikkelen’ als een basale en cruciale vorm van ‘kenniswerk’, presenteert noch België, noch Vlaanderen zich als kampioen van innovatie in Europees perspectief. Vlaanderen doet er daarom goed aan om de gegevens op het vlak van R&D aandachtig op te volgen. Reden voor paniek is er anderzijds niet. Vlaanderen doet het zeker niet dramatisch slecht wat betreft de meeste indicatoren van de kenniseconomie. Vlaanderen heeft hooggeschoolde arbeidskrachten en de kennisintensieve sectoren zijn de laatste jaren duidelijk een motor van de Vlaamse economie en de Vlaamse werkgelegenheid. Bovendien blijft ook de vraag in welke mate de vaak geciteerde benchmark-indicatoren van de kenniseconomie wel zinvol zijn, zowel analytisch als vanuit beleidsoogpunt. Van de 3% R&D-doelstelling bijvoorbeeld, beweerden Brinkley & Lee al in 2006 dat deze doelstelling voor de meeste Europese landen van bij het begin onzinnig want onrealistisch zou zijn.

5.2. Kennis verspreiden

Kennis ontwikkelen is uiteraard belangrijk, maar minstens even belangrijk is het om aandacht te hebben voor de wijze waarop kennis verspreid wordt. Initiatieven om werkgerelateerde kennis te verspreiden, worden gewoonlijk geplaatst onder de noemer levenslang leren. Net zoals de

verwachtingen rond innovatie hoog gespannen zijn, zo ook wordt van ‘levenslang leren’ gezegd dat het een manier is om veel hedendaagse maatschappelijke en economische problemen op te lossen (zie bijvoorbeeld Field, 2006, 1). Levenslang leren is echter een multidimensioneel en gelaagd concept, dat zowel formele als informele vormen van leren kan omvatten, en zowel arbeidsgelateerd kan zijn als andere leerdoelstellingen kan hebben (Vanweddingen, 2010, 1), en in een grote variatie van intensiteit kan voorkomen. Het is dus nodig het begrip ‘levenslang leren’ beter af te bakenen. Aangezien dit deel zich toespitst op het domein van ‘betaald werk’, is een eerste afbakening alvast dat we het in deze context uitsluitend zullen hebben over leren dat werkgerelateerd is. Daarnaast maken we een onderscheid tussen formele en informele vormen van leren, en de laatste categorie specificeren we voorts nog naar intensiteit van leren. Zo komen we tot een relatief omvattend vergelijkende schets van ‘kennisverspreiding’ in het kader van levenslang leren.

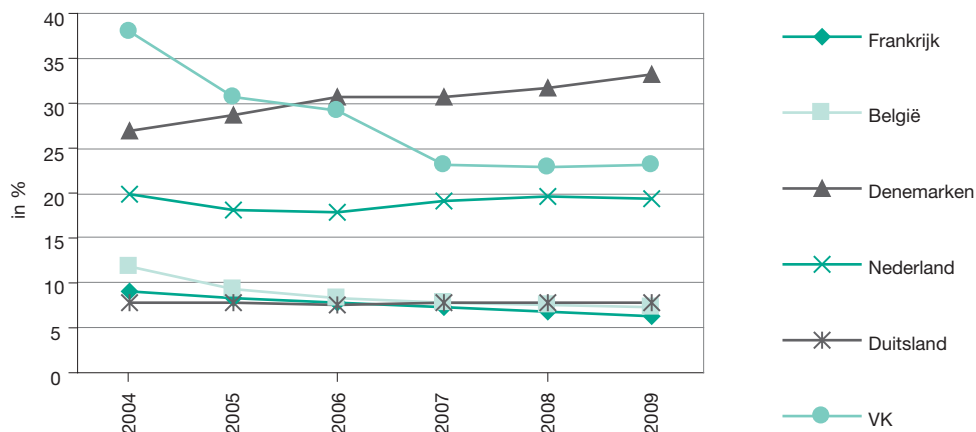
Het is in dit verband wel raadzaam om op te merken dat data over leren tijdens de beroepsloopbaan nogal kunnen verschillen van de éne bron tot de andere, om de eenvoudige reden dat een bijzonder groot aantal leervormen denkbaar zijn, waarvan er per bron telkens één of enkele effectief aan bod komen. Enige waakzaamheid is wat dit betreft dus geboden.

5.2.1. Kennis delen via opleidings- en trainingsinitiatieven

In recente data van de European Working Conditions Survey (2010) blijkt België deel uit te maken van de middenmoot wat betreft formele opleiding en training betaald door de werkgever. 36,5% van de Belgische respondenten bevestigt in het afgelopen jaar een door de werkgever aangeboden opleiding of training te hebben gekregen. De cijfers voor Duitsland zijn gelijklopend met 36,8%, terwijl Frankrijk met 25,1% ruim slechter scoort. Nederland hoort bij de Europese koplopers met 48,8%, net als Denemarken (44%) en het Verenigd Koninkrijk (44,8%). De EWCS-data voor Vlaanderen konden ons niet ter beschikking worden gesteld. We beschikken echter wel over de resultaten van de survey ‘Sociaal-culturele verschuivingen in Vlaanderen’ waaruit blijkt dat in 2010 in Vlaanderen 26,5% van de respondenten tussen 25 en 64 jaar in de laatste 12 maanden een opleiding heeft gevolgd. Het kan gaan om alle bijkomende opleidingen, vormingen of trainingen, al dan niet werkgerelateerd, al dan niet overdag of ’s avonds, en al dan niet voorzien door formele onderwijsinstituties. De cijfers van de EWCS-survey zijn hoger, omdat er enkel werknemers werden ondervraagd, terwijl de Vlaamse survey zowel werkenden als niet-werkenden omvat. Rekening houdend met het verschil in steekproef liggen de resultaten van beide surveys relatief in lijn met elkaar. In internationaal perspectief blijkt Vlaanderen met andere woorden middelmatig te presteren wat betreft investeringen in opleiding en training.

Zijn deze inspanningen negatief beïnvloed geweest door de crisis? Uit de data van de Europese Arbeidskrachtentellingen in figuur 14 blijkt dat de investeringen in opleiding en training in België tussen 2004 en 2009 zeer lichtjes gedaald zijn, terwijl Nederland en Denemarken hun opleidingsinspanning nog aangescherpt hebben in de crisisjaren 2008 en 2009. De volgehouden opleidingsinspanningen in deze landen zijn hoogstwaarschijnlijk een pluim op de hoed van de respectievelijke overheden, die er om bekend staan aanzienlijke inspanningen te leveren om opleiding te stimuleren. In het Verenigd Koninkrijk daarentegen, waar de overheid ervoor kiest om investeringen in opleiding en training vooral te laten afhangen van de vrije markt, is er een terugval in de opleidingsinspanningen, vooral tussen 2006 en 2007. Deze vaststelling is een indicatie van de belangrijke rol die de overheid kan spelen om net in crisisjaren de opleidings- en trainingsinitiatieven op peil te houden.

Figuur 14. Percentage van de bevolking op beroepsactieve leeftijd (25-64 jaar) dat 4 weken voorafgaand aan de bevraging participeerde aan opleiding en training (formeel en informeel), België en 5 referentielanden, periode 2004-2009



Bron: Eurostat Labour Force Survey.

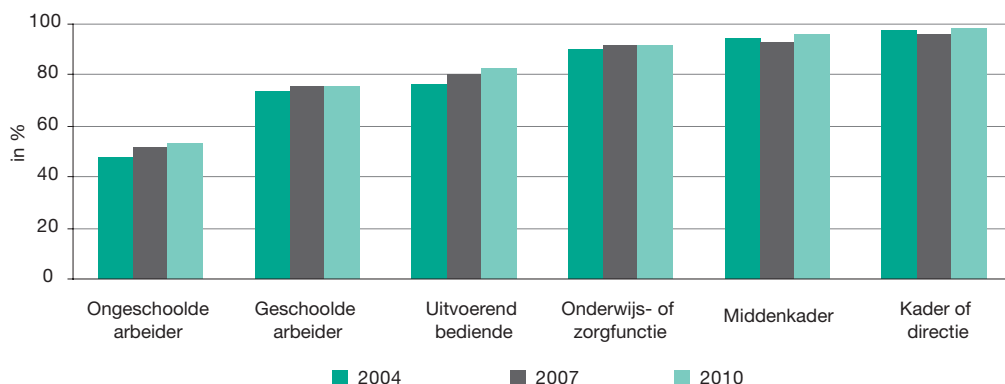
5.2.2. Kennis verbreden

De wellicht meest intensieve en meest voorkomende vorm van levenslang leren is leren op de werkplek zelf. In dit deel, waarin we 'leren' bekijken in de context van betaald werk, beschouwen we werkplekleren als het meest krachtige mechanisme van levensbreed leren. Werkplekleren is een effect van de manier waarop arbeid georganiseerd wordt en zal volgens de doelstellingen van Pact 2020 in de komende jaren een volwaardige opleidingsvorm moeten worden (VESOC, 2009, 13). Levenslang leren is een proces dat zich in de eerste plaats op de werkplek zelf voltrekt, en hoort te voltrekken. In interessante functies leren de leden van de organisaties bijna continu, en dus intenser, maar ook diepgaander en breder dan mogelijk zou zijn in een louter formele opleidingscontext. In reguliere arbeidsomgevingen zou leren idealiter zo evident worden dat het ervaringsgerichte leerproces door de organisatieleden zelf nauwelijks opgemerkt wordt.

Werkplekleren, als brede en diepgaande vorm van levenslang leren is zeer wenselijk, maar te vaak ontbreekt het ons aan informatie over net deze vorm van levenslang en – vooral – levensbreed leren, aangezien werkplekleren moeilijk meetbaar is. Niettegenstaande dit methodologische probleem overlopen we in deze paragraaf enkele beschikbare indicatoren, namelijk participatie in opleiding en training, en werkplekleren. Uit gegevens van de Europese Adult Education Survey blijkt alvast duidelijk dat de grote meerderheid van de respondenten in België en de referentielanden informeel opgeleid wordt op de werkplek. Wij beschikken helaas niet over de Vlaamse data van deze survey, maar de beschikbare gegevens kunnen niettemin gelden als een benadrukking van het belang van werkplekleren.

In interessante functies is werkplekleren, of on-the-job training, een continu gegeven. Uit figuur 15 blijkt vooreerst dat er een lichte doch significante stijging van leermogelijkheden op het werk is waar te nemen op de Vlaamse arbeidsmarkt in de periode 2004-2010.

Figuur 15. Percentage Vlaamse werknemers met voldoende leermogelijkheden op het werk naar aard van de functie, 2004, 2007 en 2010



Bron: Bourdeaud'hui & Vanderhaeghe, 2010.

Vervolgens toont figuur 15 dat leermogelijkheden tijdens de loopbaan ongelijk verdeeld zijn naargelang van de status en de sociaal-economische positie van de beroepsbeoefenaar. De verschillen tussen een ongeschoolde arbeider en een kader- of directielid zijn hier zeer uitgesproken. Andere auteurs signaleren dat er ook belangrijke verschillen bestaan in leermogelijkheden naar ondernemingsgrootte. Werknemers in kleinere ondernemingen krijgen een substantieel kleinere portie opleiding en training dan werknemers in grotere ondernemingen (Sels, 2009). Vanweddingen (2010) stelt daarenboven vast dat vooral ook ouderen en laaggeschoolden te weinig opleidingskansen aangeboden krijgen.

Levenslang leren betekent dat ondernemingen in de arbeidsorganisatie zelf ruimte moeten scheppen voor creativiteit, oplossend vermogen en wederzijdse kruisbestuiving. In de taakverdeling en in autonomie op de werkvloer ligt de bron van zowel innovaties als van productief levenslang en vooral levensbreed leren. Vooral op de werkplek zelf, in de eigenlijke uitoefening van een job moeten kansen gecreëerd worden voor levensbreed leren. Die kansen vallen vandaag lang niet aan iedereen te beurt.

5.3. Kennis verzilveren

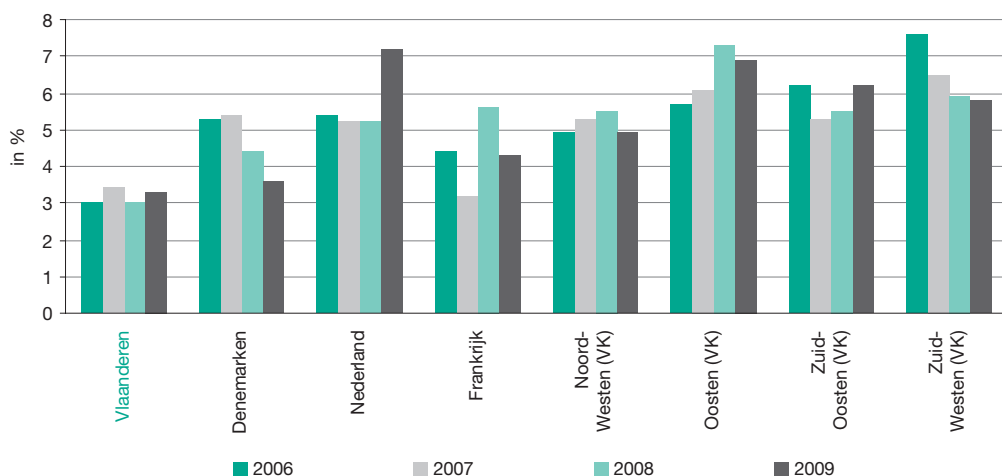
Bezit en toegang tot kennis, zo blijkt uit onderzoek (De Winne, 2005), worden beschouwd als belangrijke factoren ter stimulering van ondernemerschap. In een kenniseconomie zouden ondernemers en kenniswerkers bovendien gemakkelijker hun kennis moeten kunnen verzilveren, omdat met het internet meteen een snelweg ter beschikking staat om innovatieve kennis te verspreiden en te vermarkten (Bastos Tigre & L  bre La Rovere, 2003).

Nochtans is ondernemerschap een klassiek pijnpunt van Vlaanderen in verhouding tot het buitenland (Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling, 2007, 25). De meest recente internationaal vergelijkbare statistieken over ondernemerschap dateren helaas al van 2007. Het gaat hier om de geboortegraad, ook wel oprichtingsratio van ondernemingen genoemd, zijnde de verhouding tussen het aantal nieuw gestarte ondernemingen en het totaal aantal ondernemingen in een referentiejaar. Voor het referentiejaar 2007 betrof deze ratio 8,8% voor Vlaanderen (Graydon, bewerking door Studiedienst van de Vlaamse Regering (SVR), 2010). Voor België

bedroeg het cijfer in 2007 6,9%. Hiermee loopt België, maar ook Vlaanderen, achterop in Europa op vlak van ondernemerschap. In hetzelfde referentiejaar deden Duitsland (9,5%), Frankrijk (10,1%), Denemarken (12,9%) en Nederland (13,2%) het beduidend beter, net als het Verenigd Koninkrijk (14,3%).

Deze verhouding wordt ook bevestigd door gegevens van de Global Entrepreneurship Monitor (GEM) die het aantal startende ondernemingen en de aard van hun activiteiten in verschillende landen registreert. Figuur 16 toont het aantal ondernemers die in de opstartfase zitten of deze recent hebben doorlopen (minder dan 3,5 jaar op het moment van de bevraging), als percentage van de totale beroepsbevolking, ook wel de Total Early-Stage Entrepreneurial Activity-index (TEA-index) genoemd (Kelley e.a., 2010, 24). De figuur vergelijkt Vlaanderen aan de hand van de TEA-index met een aantal andere Europese regio's naar ondernemerschap (voor het Verenigd Koninkrijk beschikken we niet over een samenvattend cijfer). Ook deze bron geeft aan dat Vlaanderen achterloopt op de referentielanden wat betreft ondernemerschap.

Figuur 16. Total Early-Stage Entrepreneurial Activity-index (TEA-index), Vlaanderen en 4 referentielanden



Bron: Global Entrepreneurship Monitor (GEM), gerapporteerd in SVR, 2011.

Hoe komt het dat Vlaanderen op vlak van ondernemerschap in internationaal perspectief relatief zwak scoort? Hier is, opnieuw, nuance op zijn plaats. Niet iedereen is ervan overtuigd dat ondernemerschap een kost wat kost na te streven doel moet zijn. Sceptici halen aan dat landen die een hoge graad van ondernemerschap hebben vaak net economisch onderontwikkelde landen zijn (Wennekers e.a., 2005). Crouch (1999) argumenteert dat een toename van ondernemerschap ook in ontwikkelde landen een indicatie van economische malaise kan zijn, eerder dan een teken van voorspoed of welvaart. Volgens deze interpretatie zouden de hoge cijfers voor het Verenigd Koninkrijk in figuur 16 net zo goed een weergave kunnen zijn van een slabakkend sociaal-economisch weefsel, waarin mensen uit noodzaak ondernemers worden, eerder dan dat ze gedreven worden tot het verzilveren van opportuniteiten.

Deze nuances nemen het vermoeden niet weg dat Vlaanderen misschien relatief weinig ruimte geeft aan ondernemers om nieuwe activiteiten te ontwikkelen. Een lange lijst factoren dient in rekening gebracht te worden om dit te verklaren (zie bijvoorbeeld Cambré e.a., 2005). Hoge

arbeidskosten en relatief moeilijke toegang tot kapitaal vormen hiervan enkele elementen. Bij internationale vergelijkingen moet echter ook rekening worden gehouden met een aantal bepalende factoren die niet, of ten minste moeilijk, door het beleid te manipuleren zijn. Bevolkingsdichtheid is bijvoorbeeld een factor die mogelijk meespeelt. In de verstedelijkte gebieden van ontwikkelde landen zijn een aantal productiefactoren, zoals immobiëlen, relatief schaars, waardoor de instapkost om een nieuwe onderneming op te richten vrij hoog ligt, terwijl er al relatief veel concurrentie op de markt aanwezig is. Daardoor ontstaat mogelijk een crowding out-effect: grotere en kapitaalkrachtige ondernemingen slagen er makkelijker in om nieuwe filialen op te richten, terwijl kleine ondernemers uit de markt worden geduwd. Een andere mediërende factor is de sector. Sommige sectoren, zoals toerisme, horeca of kleinhandel, lenen zich beter tot ondernemerschap dan andere, zoals petrochemie of farmacie. Verschillen tussen landen in de sectorale structuur van het economisch weefsel kunnen om deze reden mee wegen op de ondernemerschapstatistieken.

5.4. Beleidsimplicaties

De overheid is, niettegenstaande alle nodige nuances, hoe dan ook de belangrijkste investeerder in kenniswerkers, levenslang leren en innovatie. Een vrij grote groep wetenschappers is ervan overtuigd dat beleidsactoren in de kenniseconomie een sleutelrol spelen bij het creëren van ‘innovatieve regimes’ (Godo, 2008), waarin de overheid gepercipieerd wordt als ‘een partner in het avontuur waarin nieuwe ontwikkelingspaden worden gecreëerd’ (Schienstock, 2004, 15 – eigen vertaling). De rol die de overheid kan spelen ten opzichte van kenniswerkers is het meest duidelijk in de zin van ‘kennis verspreiden’, met name in allerhande initiatieven in het kader van levenslang leren. In Vlaanderen wordt door de overheid heel wat geïnvesteerd in opleiding en training (Sels, 2009), en de internationale vergelijking suggereert wat dit betreft dat dergelijke overheidsinvesteringen cruciaal zijn, zeker in periodes van crisis.

Minstens even belangrijk voor een doeltreffende verspreiding van kennis is het inzicht dat levensbreed leren op de werkvloer zelf gebeurt, waar leren het meest continu plaats kan vinden, en ook in de meest informele vorm. Wat levensbreed leren in de context van betaald werk betreft, dreigt een te strikt formeel onderscheid tussen ‘werken’ en ‘leren’ contraproductief te zijn. Daarom zijn lerende organisaties net organisaties waarin ‘werk’ en ‘leren’ geen twee afzonderlijke functies of arena’s zijn, maar waar die twee aspecten van organiseren sterk met elkaar verweven zijn (Alasoini, 2004). Dit is precies het werkterrein van de Vlaamse competentiepool Flanders Synergy, waar getracht wordt om via opleidingen en verandertrajecten te komen tot bredere en meer leerrijke arbeidsplaatsen. De in dit deel aangehaalde data laten wat dit betreft vermoeden dat er in Vlaanderen nog veel verbetering mogelijk is op het vlak van ‘kennis verspreiden’ en ‘verbreden’ op de werkplek.

Eenzelfde oordeel zou geveld kunnen worden over ‘kennis ontwikkelen’ in Vlaanderen. In potentie zijn er veel kenniswerkers actief op de Vlaamse arbeidsmarkt en de kennisintensieve sectoren doen het in vergelijking met het buitenland goed. Toch loopt België achter wat betreft investeringen in R&D. Ondersteuning vanwege de overheid is cruciaal om dit tijt te keren, maar volgens welk kanaal en welke formule moet de overheid haar rol in het stimuleren van innovatie en R&D spelen?

In de wetenschappelijke literatuur ter zake wordt Finland soms voorgesteld als stichtend voorbeeld. De Finse regering heeft in het verleden een concentratiestrategie – zijnde een strategie

waarbij een groot deel van de overheidsmiddelen voor R&D-ondersteuning wordt geconcentreerd in een beperkt aantal sectoren – gehanteerd om voor Finland een belangrijke plaats af te dwingen in de kenniseconomie. Nokia zou van de Finse overheid ongeveer 2,3 miljard euro ontvangen hebben aan allerlei steunmaatregelen voor innovatie in de periode 1995-2000, terwijl de Finse overheid in diezelfde periode 6,7 miljard aan ontvangsten uit Nokia extraheerde (Ali-Yrkkö & Hermans, 2004). Dat zijn grote bedragen voor een land met ongeveer de helft van het inwonersaantal van België. De Finse overheid heeft een bijzonder risicovolle investeringskeuze gemaakt. Het Finse voorbeeld voedt ook het beeld dat welvaart en economisch succes quasi uitsluitend afhankelijk zijn van grootschalige en gedecideerde investeringen in de kenniseconomie. De vraag is echter of het een goed idee is van de overheid om al haar middelen te concentreren op één of twee speerpuntsectoren in de kenniseconomie.

Niet alle investeringen in de zogenaamde kenniseconomie zijn rendabel. Om een R&D-potentieel van wereldklasse uit te bouwen in een specifieke sector zijn zeer veel middelen nodig en blijven nog weinig middelen over voor de innovativiteit en productiviteit in de overige sectoren. Het is dus lastig om aan risicospreiding te doen. In Finland is er bijzonder veel vooruitgang geboekt in de ICT en in de biomedische sectoren, maar in verhouding was er zeer weinig vooruitgang in de overige sectoren (Alasoini, 2004). In de succesvolle Finse Tampere-regio, bijvoorbeeld, heerst een hoge langdurige werkloosheid, die ter plekke aanvaard wordt als ‘truly a dark side of the emerging knowledge economy’ (Kautonen e.a., 2004, 191).

Om die redenen, en omdat de demografische druk op de arbeidsmarkt Vlaanderen ertoe zal nopen om in zowat alle sectoren enige verbetering in productiviteit te realiseren, is een gediversifieerd beleid allicht raadzamer. Diversiteit wordt vaak beschouwd als een noodzakelijke voorwaarde om op duurzame wijze innovatief en competitief te blijven (Carayannis e.a., 2008; Larosse, 2004). Door op een geconcentreerde manier enkel specifieke projecten in een zeer beperkt aantal sectoren te ondersteunen, wordt het potentieel voor diversiteit in de economie echter afgebot. Lokale overheden kunnen een belangrijke rol spelen in een gediversifieerd innovatiebeleid (Kautonen e.a., 2004). De provinciale innovatiecentra spelen sinds kort een rol bij het organiseren van kennisuitwisseling op lokaal niveau, maar gegeven het nut en de mogelijkheden in het creëren van samenwerkingsverbanden tussen organisaties met het oog op kennisuitwisseling, is allicht meer mogelijk.

In het licht van deze argumenten en van de hierboven gepresenteerde data vormt Denemarken mogelijk een beter voorbeeld. Denemarken presteert goed tot zeer goed in alle dimensies die te maken hebben met kenniswerkers en de organisatorische context waarin kenniswerkers actief zijn (kennis ontwikkelen, kennis verspreiden en kennis verzilveren). Het land heeft een decentraal innovatiebeleid, met veel regionale initiatieven en projecten (European Commission, 2009, ii). Uit het Deense model van decentraal innovatiebeleid zijn ongetwijfeld ook nuttige lessen te trekken voor Vlaanderen. Zo voert de overheid in Denemarken bijvoorbeeld een actief beleid als bruggenbouwer, waarbij getracht wordt relaties te leggen tussen verschillende publieke en private actoren met de bedoeling om nieuwe innovatieprojecten op te starten.

5.5. Besluit

Veel van de hieronder gepresenteerde cijfers tonen dat Vlaanderen (nog) geen voortrekkersrol speelt maar ook niet achterhinkt op de referentielanden. De af te leggen weg wat betreft levenslang en levensbreed leren is lang, en misschien zijn sommige verwachtingen die geformuleerd

werden in Europese en Vlaamse beleidsdocumenten wat te hoog gesteld. Sommige verwachtingen en ambities hangen wellicht tussen feit en fictie.

6. 'De werkbaarheidsgraad verhoogt in 2020 tot minstens 60% voor loontrekkenden en 55% voor zelfstandigen' (Pact 2020)

6.1. Kwaliteit van de arbeid: arbeidsinhoud centraal

Om de werkbaarheid in Vlaanderen op te volgen werd door STV Innovatie & Arbeid een monitor ontwikkeld (STV Innovatie & Arbeid, 2010). Werkbaar werk wordt in deze monitor concreet gemaakt aan de hand van vier indicatoren die elk een knelpunt kunnen vormen: 'psychische vermoeidheid' (werkstress), 'welbevinden in het werk' (werkbetrokkenheid, motivatie), 'leermogelijkheden' (kansen op blijven en competentie-ontwikkeling) en 'werk-privé-balans' (combinatie van arbeid met gezin en sociaal leven). Daarbij wordt voor elke indicator een 'cut-off waarde' bepaald waarboven werknemers met hoge waarschijnlijkheid in een problematische situatie terecht komen. Deze ondervinden zodoende een knelpunt met betrekking tot desbetreffende indicator.

Deze monitor werd intussen driemaal afgenomen bij een representatief staal van de Vlaamse loontrekkenden (2004, 2007 en 2010) en tweemaal bij de Vlaamse zelfstandigen (2007 en 2010). De werkbaarheidsgraad, of het aandeel van de Vlaamse werknemers en zelfstandigen dat een kwaliteitsvolle job heeft zowel op het vlak van psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden en werk-privé-balans, is met 2 procentpunten toegenomen van 52,3% in 2004 tot 54,3% in 2010. De toename deed zich vooral voor in de periode 2004 – 2007 (van 52,3% naar 54,1%).

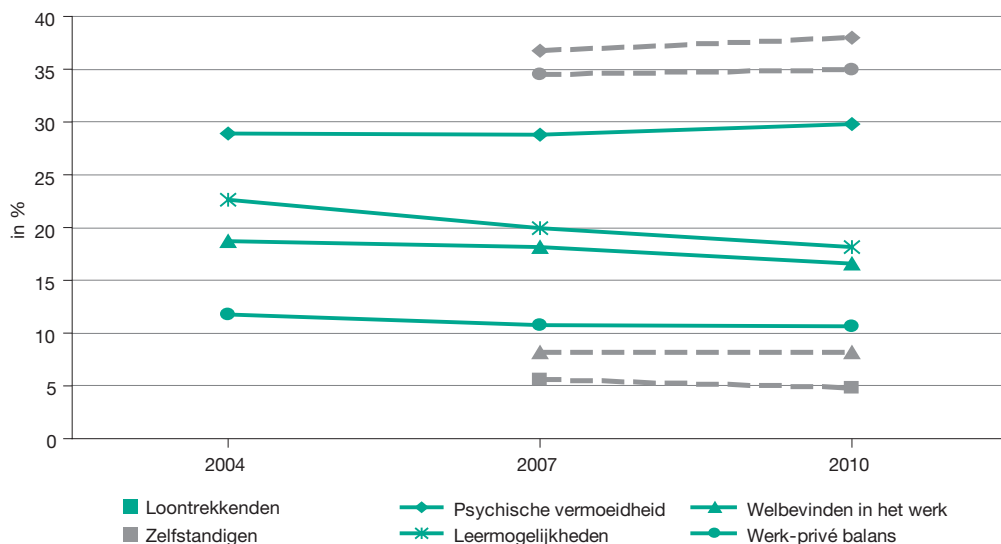
Ten opzichte van 2007 is er noch bij de loontrekkenden noch bij zelfstandige ondernemers enige verandering in de werkbaarheidsgraad opgetreden. Het aandeel zelfstandigen zonder een knelpunt op een van de vier werkbaarheidsindicatoren is met 47,8% echter aanzienlijk lager dan bij de loontrekkenden.

In figuur 17 wordt meer in detail de evolutie van elk van de vier werkbaarheidsindicatoren bij zelfstandigen en loontrekkenden weergegeven. Enerzijds wordt duidelijk dat de lagere werkbaarheidsgraad bij zelfstandigen ten opzichte van de loontrekkenden te wijten is aan het hoge aandeel dat een knelpunt heeft inzake psychische vermoeidheid of werk-privé balans. Anderzijds is het aandeel zelfstandigen met een knelpunt inzake welbevinden of leermogelijkheden dan weer merkkelijk kleiner dan bij de loontrekkenden. Verder blijkt dat de globaal betere werkbaarheid voor loontrekkenden in 2010 ten opzichte van 2004 te danken is aan een betere score op drie van de vier indicatoren, namelijk welbevinden, leermogelijkheden en werk-privé-balans. Op het vlak van psychische vermoeidheid is het aandeel werknemers met een problematische situatie echter licht toegenomen. Deze toename van het aandeel personen met een knelpunt inzake psychische vermoeidheid vinden we ook terug bij de zelfstandigen.

De doelstelling van een werkbaarheidsgraad van 60% voor loontrekkenden en 55% voor zelfstandigen tegen 2020 ligt nog veraf. Psychische vermoeidheid is de indicator die het meest problematisch is en blijft. Het betreft dan 'de mate waarin de door psychosociale arbeidsbelasting opgebouwde mentale vermoeidheid recuperabel is dan wel leidt tot spanningsklachten en

verminderd functioneren'. Analyse wijst uit dat een problematische situatie inzake psychische vermoeidheid aanleiding geeft tot een hoger absentisme. In het bijzonder wordt door personen met een problematische psychische vermoeidheid ook de haalbaarheid om de job tot aan de pensioenleeftijd uit te voeren als veel lager ingeschat (STV Innovatie & Arbeid, 2004, 92).

Figuur 17. Aandeel Vlaamse loontrekkenden/zelfstandigen met één of meerdere knelpunten inzake werkbaarheidsindicatoren (in %), 2004, 2007 en 2010



Bron: STV Innovatie & Arbeid, Werkbaarheidsmonitor.

Het terugdringen van de psychische vermoeidheid is dan ook van cruciaal belang om niet enkel de werkbaarheidsgraad maar ook de werkzaamheidsgraad te verhogen. En daartoe is het noodzakelijk de werkdruk te verminderen. Bij werknemers die onder een hoge werkdruk moeten presteren, is de kans op psychische vermoeidheid liefst vijf keer deze van collega's in arbeidssituaties met een acceptabel werkdrukpeil. Dit betreft het 'zuivere effect' waarbij het effect van andere factoren onder controle wordt gehouden (STV Innovatie & Arbeid, 2005, 21).

6.2. Andere aspecten arbeidskwaliteit

De werkbaarheidsmonitor legt de focus op de arbeidsinhoud. Naast de arbeidsinhoud zijn data over andere aspecten van de kwaliteit van de arbeid, met name de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de arbeidsverhoudingen beschikbaar in de DiOVA-databank. Van 1999 tot 2007 werden 35.000 Vlaamse loon- en weddetrekkenden bevraagd over deze vier aspecten van de kwaliteit van de arbeid (De Witte e.a., 2010).

De arbeidsinhoud van de Vlaamse werknemers wordt gekenmerkt door duidelijkheid over de uit te voeren taken en door afwezigheid van rolconflicten (zie tabel 7). Het werk is afwisselend, al scoort de mate van inspraak wel eerder laag. De bevraging van de arbeidsomstandigheden levert een genuanceerd beeld op. De geestelijke belasting of de mate waarin het werk concentratie vereist wordt niet als problematisch ervaren. De lichamelijke en ook emotionele belasting

of de mate waarin men in het werk met aangrijpende of bedreigende situaties te maken krijgt, worden daarentegen wel als problematisch ervaren. Wat de arbeidsvoorwaarden betreft, scoort de appreciatie voor de beloning ‘gemiddeld’. De meeste werkenden ervaren geen behoefte aan meer duidelijkheid over hun toekomst, terwijl ze hun loopbaanmogelijkheden als eerder laag inschatten. Tenslotte ervaren de werknemers in Vlaanderen veel steun en waardering van hun collega’s en directe leidinggevende (De Witte e.a., 2010, 57).

Tabel 7. Beoordeling door Vlaamse werknemers van de arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen (score van 0 ‘erg problematisch’ tot 10 ‘erg positief’ met 5 als ‘neutrale beoordeling’), 1999 – 2007

	Score
Arbeidsinhoud	
Afwezigheid van rolconflicten	7,8
Geen problemen met verandering in het werk	6,8
Rolduidelijkheid	6,6
Afwisseling	5,7
Zelfstandigheid	5,3
Feedback	4,8
Vaardigheidsbenutting	4,7
Inspraak	4,4
Arbeidsomstandigheden	
Geestelijke belasting	7,5
Werkdruk	4,8
Lichamelijke inspanning	2,9
Emotionele belasting	2,9
Arbeidsvoorwaarden	
Toekomstonzekerheid	5,6
Appreciatie van beloning	5,0
Loopbaanmogelijkheden	3,3
Arbeidsverhoudingen	
Relaties met collega’s	7,0
Relaties met directe leiding	7,0
Contactmogelijkheden	5,4
Communicatie	4,7

Bron: De Witte e.a. 2010, DiOVA-databank.

Ondanks dit genuanceerde beeld dat uit de bevraging van de werkkenmerken naar voren komt, is de werkbeleving van de meeste Vlamingen positief. De respondenten beoordelen hun werk immers voornamelijk als plezierig en ervaren het slechts in minderheid als belastend of vermoeiend (De Witte e.a., 2010, 56).

Zoals ook al uit de werkbaarheidsmonitor bleek, worden de scores vooral bepaald door de beroepspositie van de respondenten. Respondenten met een hoge belasting én weinig plezier in het werk (‘slopend werk’) zijn voornamelijk ongeschoolde arbeiders als wevers, strijkers, inpakkers, stikkers. In het bijzonder geldt dit ook voor de werknemers uit callcenters die het meest slopende werk hebben van in totaal 60 onderscheiden beroepsgroepen.

Ook bij ‘saai werk’ komen een groot aantal arbeidersfuncties voor (zoals havenarbeiders en operators), samen met een aantal lagere bediendenfuncties (bijvoorbeeld helpdeskfuncties en

werknemers in een klantendienst). Bij ‘aangenaam werk’ domineren de (hogere) bediendenfuncties, zoals onderzoeker, coach, leidinggevende en kinesitherapeut aangevuld met kantine- en keukenpersoneel en ploegbazen. ‘Uitdagend werk’ dat zowel vermoeiend als plezierig is, vinden we vooral terug bij contactuele beroepen uit de zorgsector, zoals kinderverzorgers, gezins- en bejaardenhelpers, verpleegkundigen en maatschappelijk assistenten (De Witte e.a., 2010, 94).

Een van de voornaamste redenen waarom ongeschoolde arbeiders in saaie of slopende jobs werken, is hun minder gunstige arbeidsinhoud. Ze laten lagere scores optekenen voor zelfstandigheid, vaardigheidsbenutting, afwisseling, inspraak,... Analyses wijzen uit dat het vooral de arbeidsinhoud is die het plezier in het werk bepaalt. Als werknemers een job hebben met afwisselende taken, hun vaardigheden kunnen gebruiken, inspraak hebben, ... hebben ze ook meer plezier in het werk. En dat in veel belangrijker mate dan wanneer ook andere aspecten van de arbeidskwaliteit gunstig zijn. De auteurs concluderen dat voor het bevorderen van het plezier in het werk, organisaties teveel nadruk leggen op aspecten van de arbeidsvoorwaarden als een hoger loon of betere carrièreperspectieven, terwijl hiertoe echter aanpassingen van de arbeidsinhoud noodzakelijk zijn (De Witte e.a., 2010, 101).

6.3. Arbeidskwaliteit internationaal vergeleken

Voor een internationale vergelijking inzake arbeidskwaliteit kan gebruik gemaakt worden van de European Working Conditions Survey (EWCS). Trendgegevens hiervan zijn enkel beschikbaar voor België, maar specifieke analyses voor Vlaamse respondenten wijzen niet op wezenlijk andere resultaten (Malfait, 2002).

Tabel 8. Aandeel van de werkenden die werk hebben met krappe deadlines en hoog werktempo (in %), België en EU15, periode 1995 – 2010

	1995		2000		2005		2010	
	België	EU15	België	EU15	België	EU15	België	EU15
Hoog werktempo	50	54	52	56	61	61	55	61
Krappe deadlines	40	56	53	59	62	62	60	63

Bron: European Foundation, EWCS.

Tabel 9. Aandeel van de werkenden die in het werk over beslissingsruimte beschikken, monotoon en repetitief werk uitvoeren (in %), België en EU15, periode 1995 – 2010

	1995		2000		2005		2010	
	België	EU15	België	EU15	België	EU15	België	EU15
Mogelijkheid tot veranderen of kiezen van ...								
Werktempo	77	73	67	70	72	69	73	69
Werkmethode	80	73	68	71	76	68	72	68
Taakvolgorde	71	66	68	65	73	64	71	67
Monotone taken	36	44	30	39	31	42	45	45
Korte repetitieve taken	29	33	27	30	29	32	38	33

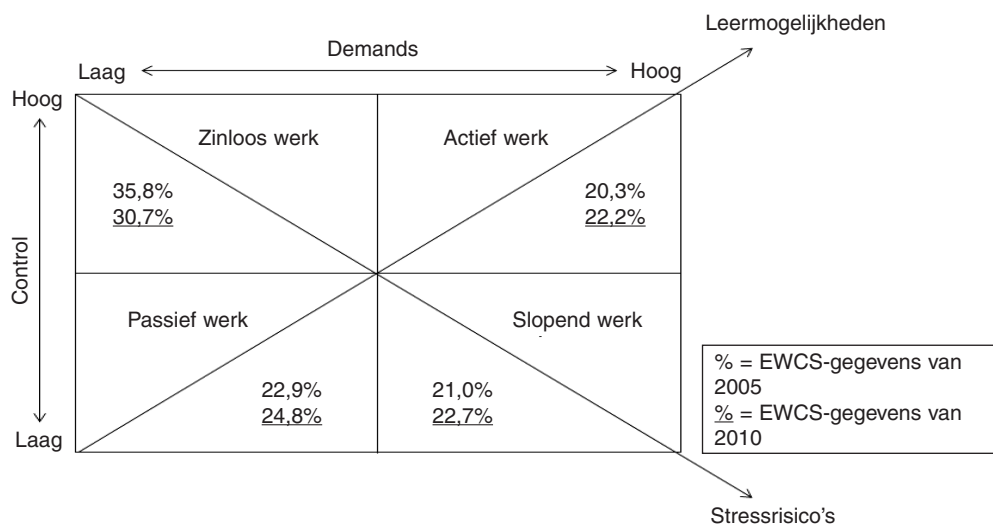
Bron: European Foundation, EWCS.

De eisen die het werk stelt zijn in de 15 jaar duidelijk toegenomen (tabel 8). Het aandeel werkenden met een hoog werktempo is met 10% toegenomen. Het aandeel dat kampt met krappe deadlines is met 50% toegenomen. Hoewel dit in een Europees perspectief nog steeds onder het Europese gemiddelde ligt, is de toename in België meer uitgesproken.

De eisen die het werk stelt zijn op zichzelf nog geen reden om van een slechte arbeidsinhoud te spreken. Die kwaliteit is immers ook afhankelijk van de mate waarin werknemers in hun job over de mogelijkheden beschikken om aan deze eisen tegemoet te komen. Essentieel daarbij is de autonomie om de werkzaamheden aan wisselende vereisten te kunnen aanpassen. Die autonomie is ook essentieel om van het werk te kunnen leren.

Vergeleken met de werkeisen, is de evolutie inzake beslissingsruimte minder eenduidig (tabel 9). De autonomie inzake werktempo, werkmethode of taakvolgorde is in de beschouwde periode niet noemenswaardig toe- of afgenomen. Opmerkelijk is dat ook het aandeel werknemers met monotone en repetitieve taken helemaal niet verminderd is. Dit zijn jobs die meestal weinig autonomie verschaffen aan de werknemer. Op basis van de afname van de industriële tewerkstelling waarin dergelijke jobs geconcentreerd zijn, had een dergelijke daling verwacht kunnen worden. Maar met een derde tot bijna de helft van de werknemers, is het monotone en repetitieve werk in de huidige ‘kenniseconomie’ allerm minst verdwenen.

Figuur 18. Aandeel jobs volgens Karasek-kwadrant (in %), België, 2005, 2010



Bron: European Foundation: EWCS 2005 en 2010.

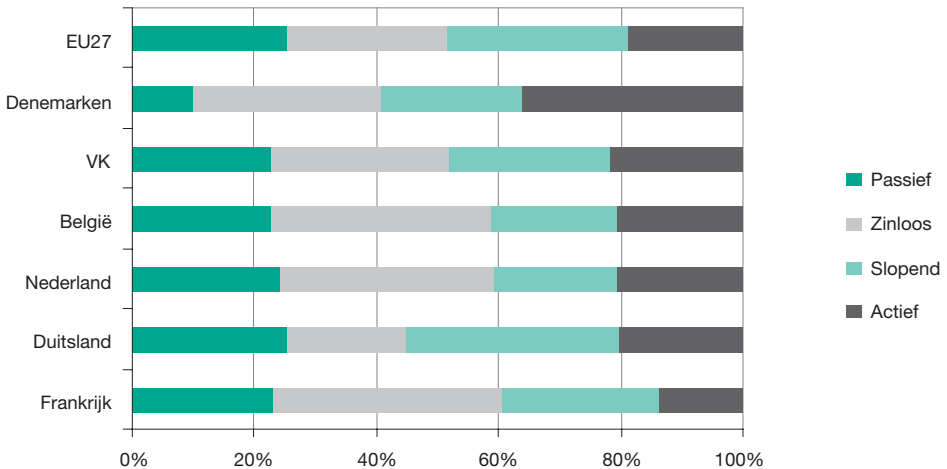
Combineren we beide bovenstaande aspecten – de eisen die het werk stelt en de beslissingsruimte die het werk biedt – dan kunnen we aansluiten bij het Demand-Control model van Karasek (1979). Dit model (figuur 18) geeft aan dat eisen vanuit het werk op zichzelf niet leiden tot hoge stressrisico's, maar wel de combinatie van werkeisen met de beslissingsruimte die het werk biedt. Zijn die mogelijkheden beperkt dan kunnen de werkeisen niet worden aangepakt wat leidt tot stressklachten (slopend werk). Omgekeerd maakt voldoende beslissingsruimte het mogelijk adequaat met werkeisen om te gaan, waardoor deze veeleer als uitdagend en motiveerend worden ervaren met tal van leermogelijkheden (actief werk). Zijn de werkeisen laag en de

beslissingsruimte hoog dan is het werk eenvoudig en biedt het geen uitdaging of leermogelijkheden (zinloos werk). Is de beslissingsruimte echter laag dan hebben we te maken met routine-werk dat saai is (passief werk).

Tussen 2005 en 2010 is het aandeel jobs met hoge werkeisen toegenomen van 41,3% tot 44,9% terwijl tegelijk het aandeel jobs met hoge beslissingsruimte is afgenomen van 56,1% tot 52,9%. Toch levert de combinatie van beide aspecten een genuanceerd beeld op. Enerzijds is er een lichte toename van het slopend werk met hoge stressrisico's en lage leermogelijkheden, maar tegelijk merken we ook een toename van het actief werk met een goede kwaliteit van de arbeid.

In Europees perspectief bevindt België zich in de middenmoot boven Nederland en Duitsland. In vergelijking met deze twee landen zijn er in België meer actieve jobs. Het aandeel actieve jobs is het laagste in Frankrijk; het aandeel 'zinloze' jobs scoort er hoog. Het aandeel zinloze jobs is dan weer beduidend lager in Denemarken en het Verenigd Koninkrijk, waar actieve jobs talrijk zijn (figuur 19).

Figuur 19. Actieve, passieve, zinloze en slopende jobs (in %), België en de 5 referentielanden, 2005



Bron: gegevens van EWCS, gerapporteerd in Van Hootegem e.a. (2008)

6.4. Conclusie

Naargelang de survey die in dit deel werd gepresenteerd, gaat het om 'werkeisen', 'belasting' of 'psychische vermoeidheid', maar alle resultaten wijzen in de richting van een steeds verdere toename. Analyses laten er geen twijfel over bestaan dat de rapportering van stress en vermoeidheid nauw samenhangen met de hoge werkdruk (Paoli & Merllié, 2001). Een blijvende toename hiervan, zonder compenserende toename van de beslissingsruimte, dreigt op termijn te leiden tot een grotere – vroegtijdige – uitval van werknemers uit de arbeidsmarkt. Een beleid gericht op het verhogen van de werkzaamheidsgraad zal dan ook blijvend aandacht moeten besteden aan het ondersteunen van de beslissingsruimte in jobs.

7. “Het aantal ongevallen op het werk moet tussen 2008 en 2012 met 25% dalen” (Federaal Ministerie van Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg)

Het charter “Community Strategy on Health and Safety at Work, 2007-2012” beoogt een reductie van het aantal arbeidsgerelateerde ongevallen met 25% in de Europese landen (Commission, 2007). Dit komt bovenop de reductie van 17% van het aantal arbeidsongevallen in de EU15 die met het vorige actieprogramma 2002 tot en met 2006 werd bereikt.

Toch blijven er redenen voor verdere actie:

- sommige categorieën van werknemers blijven zeer kwetsbaar (jongere maar ook oudere werknemers, migranten, werknemers met onzekere jobs);
- sommige categorieën van ondernemingen blijven kwetsbaar (in het bijzonder KMO's);
- sommige sectoren blijven geconfronteerd met veel gevaarlijk werk (bouw, landbouw, transport, gezondheidszorg).

Bovendien dienen er zich een aantal nieuwe uitdagingen aan in het domein van veiligheid en gezondheid:

- de veroudering van de beroepsbevolking;
- de toename van zelfstandige tewerkstelling, outsourcing en meer tewerkstelling in KMO's;
- grotere toestroom van migranten;
- nieuwe arbeidsrisico's als werkdruk, geestelijke en emotionele belasting.

7.1. Aantal arbeidsongevallen

Officiële ongevalcijfers van het Fonds voor Arbeidsongevallen (FAO) die enkel beschikbaar zijn op het niveau van België, geven aan dat ook in ons land het aantal arbeidsongevallen een duidelijk neerwaartse trend kent. In de periode 1985 tot 2009 is het absolute aantal ongevallen op de arbeidsplaats met een derde afgenomen van 260.000 per jaar naar 160.000. Houden we rekening met de gelijktijdige toename van het aantal werknemers in dezelfde periode, dan is deze daling nog opmerkelijker.

Focussen we op de ernstige arbeidsongevallen, dan is het beeld lang niet zo rooskleurig. Het aandeel van de ongevallen met een blijvende arbeidsongeschiktheid is in dezelfde periode immers meer dan verdubbeld (van 4,4% tot 9,0% van het totaal aantal arbeidsongevallen). In absolute aantallen is het aantal arbeidsongevallen met blijvende arbeidsongeschiktheid dan ook toegenomen en houdt zowat gelijke tred met de toename van het aantal werkenden.

Een belangrijke factor daarbij is de vergrijzing van de werkende bevolking. Het is bekend dat hoe ouder de werknemer is, hoe groter het risico om het slachtoffer te worden van een ernstig ongeval. De groei van het aantal oudere werknemers tijdens de laatste decennia, verklaart op zijn minst gedeeltelijk waarom de algemene daling van het aantal ongevallen gepaard gaat met een gelijktijdige stijging van het percentage van de ernstige ongevallen (FAO, 2006).

De gegevens van het FAO laten toe een lange tijdreeks op te stellen, maar ze kampen met een probleem van onderaangifte. Ze bevatten immers enkel de arbeidsongevallen die door de werkgevers worden aangegeven bij hun verzekeraar. Hierdoor zijn in de officiële cijfers heel wat arbeidsongevallen niet opgenomen. Verder gaat het enkel om gegevens uit de privésector.

In 2007 werd in de vragenlijst van de Europese Arbeidskrachtentelling een module toegevoegd omtrent arbeidsongevallen en werkgerelateerde gezondheidsproblemen. Hierbij werden de gegevens over arbeidsongevallen verzameld bij de werkenden zelf zodat het probleem van doelbewuste onderaangifte niet speelt. Bovendien omvat de survey niet enkel gegevens over werknemers uit de private sector, maar ook over personeel uit de openbare sector, zelfstandigen en zelfstandige helpers. Door afname van de vragenlijst in alle Europese landen, zijn ook internationale vergelijkingen mogelijk.

De globale cijfers leren ons dat 3,2% van de werkenden minstens één arbeidsongeval gehad heeft tijdens de afgelopen twaalf maanden. De overige 96,8% gaf aan geen arbeidsongeval te hebben opgelopen. Met deze cijfers ligt het aandeel arbeidsongevallen in België precies even hoog als het Europees gemiddelde (Eurostat, 2009). De score is iets slechter dan in Nederland (2,5%) of Duitsland (2,9%), maar aanzienlijk beter dan Frankrijk met 5,4%.

Verdere analyses zijn enkel beschikbaar op nationaal niveau. Deze wijzen uit dat het bij 26% van de arbeidsongevallen om een ernstig ongeval gaat. Met 'ernstig' wordt bedoeld arbeidsongevallen die voor meer dan één maand verlet zorgen of waarvan de getroffene denkt nooit meer te kunnen werken als gevolg van het ongeval. Anders geformuleerd, 0,8% van de werknemers heeft de afgelopen twaalf maanden een ernstig arbeidsongeval gehad. Ook al kent het aantal arbeidsongevallen een daling gedurende de afgelopen jaren, de ernst van deze problematiek blijft frappant als we dit percentage omzetten in absolute aantallen: jaarlijks moeten ongeveer 35.000 werkenden minstens een maand thuisblijven als gevolg van een arbeidsongeval (Vandenbrande & Ver Heyen, 2009, 12).

7.2. Wie is kwetsbaar voor arbeidsongevallen

De EAK bevat tal van gegevens over de werknemer en plaats van tewerkstelling zodat geanalyseerd kan worden welke kenmerken leiden tot een hoger ongevalrisico. In Tabel 10 wordt een overzicht gepresenteerd van de groepen werkenden waarbij het percentage met een arbeidsongeval hoger dan 4% ligt en dus met een verhoogd risico ten opzichte van het gemiddelde percentage van 3,2%.

De variabelen beroep en sector bepalen in belangrijke mate de kans op arbeidsongevallen. Bepaalde beroepen houden meer veiligheidsrisico's in omwille van hun specifieke takenpakket (bijvoorbeeld meer handenarbeid) en/of gevaarlijkere arbeidsomstandigheden (bijvoorbeeld werken met gevaarlijke stoffen, machines of gereedschap). Dit geldt in het bijzonder voor strijdkrachten, landbouwers en bedieners van machines.

Risicovolle sectoren zijn landbouw en bouwnijverheid. Beide sectoren werden ook door Eurostat (2004 & 2009) geïdentificeerd als twee van de meest risicovolle sectoren. Gezien zijn omvang vereist de bouwnijverheid bijzondere aandacht in een beleid gericht op het terugdringen van het aantal arbeidsongevallen.

Andere relevante kenmerken zijn onder meer het hebben van een tweede betrekking. Mogelijks gaat het hierbij deels om 'zwakkere' werknemers die eerder geneigd zijn om in onveilige omstandigheden te werken. De vaststelling dat Belgen van vreemde origine meer risico lopen op een arbeidsongeval hangt wellicht samen met het feit dat zij door hun kleinere kansen op de arbeidsmarkt meer genoodzaakt zijn om meer risicovol werk op te knappen. Ploegen- en nacht-

arbeid verhoogt het risico op een ongeval doordat het invloed kan hebben op de concentratie van de werknemer, op de werkomgeving (bijvoorbeeld de verlichting) en op de werkorganisatie (minder personeel, minder toezicht, meer heterogene taken).

Tabel 10. Groepen werknemers met een arbeidsongevalpercentage hoger dan of gelijk aan 4%, België, 2007

Kenmerk	Groep	Percentage met arbeidsongeval
Beroep	Strijdkrachten	13,6
Beroep	Landbouwers	6,9
Sector	Landbouw, jacht en bosbouw	5,9
Beroep	Geschoolde arbeiders & ambachtsberoepen	5,5
Al dan niet tweede betrekking	Tweede betrekking	5,4
Nationaliteit	Belg in het buitenland geboren	4,7
Sector	Bouwnijverheid	4,7
Statuut	Arbeiders	4,7
Opleiding	Laaggeschoold	4,4
Beroep	Bedieners van machines en installaties, montagearbeiders	4,4
Geslacht	Mannen	4,2
Arbeidstijdstelsel	Ploegenarbeid	4,1
Arbeidstijdstelsel	Nachtwerk	4,1
Bedrijfsgrootte	20 - 49 werknemers	4,0

Bron: Europese Arbeidskrachtentelling (bewerking Vandenbrande & Ver Heyen, 2009)

Naast ongevallen kunnen ook fysieke arbeidsomstandigheden resulteren in lichamelijke letsels. Door de dalende tewerkstelling in de industrie is er reden om aan te nemen dat steeds minder werknemers met lichamelijk belastend werk te maken hebben. De risico-indicator ‘fysieke arbeidsomstandigheden’ uit de werkbaarheidsmonitor laat toe de situatie voor de loontrekkenden op te volgen. De indicator is samengesteld uit volgende factoren:

- ongemakken en risico’s in de werkomgeving (trillingen, lawaaihinder, extreme temperaturen, gevaarlijke stoffen, gevaarlijke situaties);
- lichamelijk zware taken.
- ongemakkelijke of inspannende werkhoudingen.
- repetitieve (steeds dezelfde) hand/armbewegingen.

Op basis van de gegevens uit de werkbaarheidsmonitor blijkt voor loontrekkenden en zelfstandigen in de blootstelling aan een reeks belastende fysieke arbeidsomstandigheden in de afgelopen jaren geen daling te zijn opgetreden (zie tabel 11). Dit wordt ook bevestigd door Europese data inzake fysieke arbeidsomstandigheden uit de EWCS die tot 1990 teruggaan (SVR, 2010, 100).

Op het eerste gezicht is het verwonderlijk dat in het tijdperk van de ‘kenniseconomie’ nog zo grote groepen van werkenden met hinderlijke ‘industriële’ werkomstandigheden geconfronteerd worden. Maar fysiek belastend werk is ook in zorgberoepen en de social profit aan de orde, terwijl vermoeiende – want statische – werkhoudingen en repeterende hand/armbewegingen bij beeldschermwerk in de kantoor sfeer steeds frequenter aan de basis liggen van ‘repetitive strain injuries’ (STV Innovatie & Arbeid, 2004).

Tabel 11. Aandeel Vlaamse loontrekkenden en zelfstandigen dat vaak of altijd blootgesteld is aan hinderlijke fysieke arbeidsomstandigheden (in %), 2004, 2007 en 2010

Arbeidsomstandigheid	2004	2007		2010	
	Loon-trekkenden	Loon-trekkenden	Zelf-standigen	Loon-trekkenden	Zelf-standigen
Trillingen	16,3	17,4	17,1	15,9	19,5
Lawaaihinder	24,4	26,3	22,2	24,6	22,4
Extreme temperaturen	12,8	12,9	10,6	12,1	8,9
Gevaarlijke stoffen	9,3	9,7	6,2	9,3	6,6
Gevaarlijke situaties	11,5	12,2	11,0	11,1	9,3
Lichamelijk zware taken	18,4	19,8	26,3	18,8	26,9
Inspannende werk-houdingen	19,0	20,9	29,2	19,8	27,6
Repetitieve hand/arm-bewegingen	35,2	38,0	42,2	37,0	41,3

Bron: STV Innovatie & Arbeid, Werkbaarheidsmonitor.

Naar risicogroepen inzake fysieke arbeidsomstandigheden betreft het in eerste instantie mannen en arbeiders in de sectoren bouw en metaal. Opvallend is ook dat minder ouderen minder problematische arbeidsomstandigheden rapporteren. Wellicht is dit te wijten aan het ‘healthy worker effect’ waarbij ouderen die fysieke problemen kennen de arbeidsmarkt al vroegtijdig verlaten hebben en deze met betere arbeidsomstandigheden nog actief blijven.

7.3. Conclusie

De gepresenteerde gegevens maken duidelijk dat ondanks de afname van de industriële tewerkstelling er nog heel wat werknemers met belastende arbeidsomstandigheden geconfronteerd worden. Fysiek belastend werk is niet enkel te herleiden tot de industriële beroepen, maar ook in dienstenberoepen kunnen vermoeiende houdingen of repetitieve bewegingen leiden tot lichamelijke klachten. Het aantal arbeidsongevallen op de arbeidsplaats mag dan aanzienlijk gedaald zijn, dan geldt dit niet voor het aantal ernstige arbeidsongevallen. Bij de hogere leeftijdscategorieën zijn er steeds meer arbeidsongevallen met blijvende arbeidsongeschiktheid. Met de vergrijzing van de werkende bevolking zullen fysische arbeidsomstandigheden ook in de toekomst een belangrijk aandachtspunt moeten blijven.

Uitleiding: De NV/VZW Vlaanderen, een betere kwaliteit van werk zorgt voor minder outsiders?

De Vlaamse c.q. Belgische sociaal-economische realiteit(en) werden hierboven selectief in stelling gebracht. Middels een aantal stellingen, geplukt uit diverse beleidsprojecties werd de maat genomen van de (betaalde) arbeid in het eerste decennium van de 21^{ste} eeuw. De confrontatie van de realisaties op het terrein met de beleidsambities leert dat er nog werk aan de winkel is. Veel werk zelfs ...

Dat kan twee dingen betekenen. Ofwel mangelt het beleid en werken de instrumenten niet of zijn ze onvoldoende doelmatig. Ofwel gaat het al fout bij het stellen van de doelen. Uit de organisatie- en teamliteratuur weten we dat doelen stellen maar werkt wanneer de doelen tegelijkertijd ambitieus en haalbaar zijn, wanneer ze concreet en beïnvloedbaar zijn. Bij het for-

muleren van doelen moeten keuzes gemaakt worden. Het is van strategisch belang om stelling te durven nemen door prioriteiten naar voren te schuiven.

Doelstellingen formuleren is overigens één zaak. Ze meetbaar maken is nog een andere zaak. De prestaties van de regio Vlaanderen vergelijken met deze van de referentielanden of –regio's lijkt soms op meedoen aan de *parastatistics*. Data zijn niet altijd beschikbaar en als ze al beschikbaar zijn, zijn ze niet altijd verkrijgbaar. Daardoor moeten onderzoekers nogal eens wiebelen van het regionale naar het nationale heen. We geven grif toe dat de voorbije twee decennia op het vlak van statistische infrastructuur enorme vooruitgang is geboekt, maar desondanks ligt ook op dat vlak nog werk op de plank.

Wat hebben we nu kunnen leren van deze *stellingen vergelijkenderwijs*? Vlaanderen en België komen als iets apart tevoorschijn uit de internationale vergelijkingen die in dit hoofdstuk gepresenteerd werden. Hoewel Vlaanderen op tal van aspecten van de arbeidsmarkt ontbolstert als een regio met een eigen identiteit zowel op structuur- als op beleidsmatig vlak, schrijven we op tal van andere terreinen een duidelijk Belgisch verhaal. Wat betreft aspecten als de integratie van doelgroepen, het uurrooster van werknemers, of het investeren in kenniswerk blijken de regionale en nationale verhaallijn nauw bij elkaar aan te sluiten. Dat is op zich natuurlijk niet zo verwonderlijk. Ook al kennen de regio's deels divergente ontwikkelingen en kunnen ze daarop reageren met een eigen beleid, de institutionele convergentie mag niet onderschat worden. De vraag die zich daarbij opdringt, is waar Vlaanderen c.q. België zich dan situeren.

Uit onze vergelijking lijken zich een aantal modellen af te tekenen. De fel bestudeerde Deense arbeidsmarkt laat een originele arbeidsmarktmix zien. Dat is natuurlijk niet verrassend, daarom trekt het Deense model zoveel aandacht. Verrassend is misschien wel dat de Nederlandse arbeidsmarkt en die van het Verenigd Koninkrijk op veel punten een gelijkenis laten noteren. Er bestaat een opmerkelijk grote feitelijke overlap tussen het Nederlandse poldermodel en het Anglosaksische model. België c.q. Vlaanderen lijkt zich dan weer vooral te alligneren met de Frans-Duitse as. Daarbij valt vooral een sterke verwantschap op met de Franse arbeidsmarkt-performantie.

Tot slot willen we nog even de contouren weergeven van de eigen arbeidsmarkt en de daarbij horende beleidsimperatieven. Dat de Vlaamse arbeidsmarkt gekenmerkt wordt door een globale lage werkzaamheidsgraad is een open deur intrappen. Dat dit statistisch record veroorzaakt wordt door een late intrede van jongeren en vroege uittrede van oudere werknemers is evenmin voorpaginanieuws, noch de belabberde integratie van alle kansengroepen op onze arbeidsmarkt. Of en waarom dat een reden van bezorgdheid zou zijn, is precies daarom mee naar de achtergrond verdwenen. Wij willen er echter mee besluiten.

Analysen we onze arbeidsmarkt in termen van gepresteerd volume, dan kunnen we niet anders dan besluiten tot een performante arbeidsmarkt. De discussie over de werkzaamheidsgraad is een discussie over de distributie van dat volume over de potentieel beschikbare arbeidskrachten. En daar knelt het schoentje. De Vlaamse arbeidsmarkt is een markt voor insiders. Dat is niet billijk en verdient daarom alleen al aanpassing. Toch is dat maar mondjesmaat gebeurd. Uiteraard heeft deze bevoorrechte positie van insiders zijn merites. In tijden van een structureel overaanbod is deze politiek economisch misschien zelfs slim. Je zet als natie of regio je meest productieve arbeidskrachten maximaal in. In deze tijden van een structureel aanbodtekort is dergelijk arbeidsmarktscenario evenwel rampzalig. Laat dat nu net het woelwater zijn waarin we sinds kort verkeren. Het economisch herstel brengt knelpuntvacatures sneller dan verwacht

opnieuw op de voorgrond. Ontwikkelingen aan de aanbodzijde van de arbeidsmarkt garanderen dat ze daar nog tot 2020 zullen blijven staan. Het devies is dus duidelijk. *Inzetten op een grotere werkzaamheid!* Werknemers te allen prijze en zonder omzien de arbeidsmarkt induwen, dreigt echter al gauw dweilen met de kraan open. Wie garandeert immers dat het werk zich een loopbaan lang laat werken? *Inzetten op een grotere werkbaarheid*, is het complementair advies. Tot zover niets nieuws onder de zon want is dat precies niet wat we lezen in tal van beleidsintenties?

Het valt ons echter op dat dit noodzakelijk beleid vooral vertaald wordt naar de eindloopbaan-problematiek. Het credo ‘langer aan het werk blijven’, wordt vertaald in ‘later uitstappen’. We vragen ons echter af, of de loopbaanstart niet veel meer in de picture moet gesteld worden. Jongeren treden laat in. De recente en toekomstige onderwijshervormingen lijken de intrede alleen maar te verlaten. Onderwijs en werk, zijn nog steeds sterk sequentieel geordend, zodat een loopbaan typisch een vrij voorspelbare en onwrikbare opbouw kent doorheen de tijd. Wie start, lijkt vertrokken op de arbeidsmarkt der insiders, valse starters worden opgevangen in een ‘doelgroepenbeleid’ en dreigen in de feiten hun startrecht te verliezen. Zorgen over de kwaliteit van de arbeid zien we bij de start amper opduiken. Toch zit het venijn van de werkbaarheid in de start (van de loopbaan). Het is immers een langdurige blootstelling aan niet-werkbaar werk, die later vroegtijdige uitstoot kan veroorzaken. In een arbeidsmarkt die flexibiliteit in eerste instantie tekent op werkgeversmaat en tegelijk ambieert zoveel mogelijk werknemers aan de slag te houden tot aan de pensioenleeftijd, zullen werknemers in 2020 nog meer dan nu met de uitdaging worden geconfronteerd werk en privé op elkaar af te stemmen. De kinderen van jonge starters zullen niet meer aan de crèche of de school afgehaald kunnen worden door vroeg uitgestapte grootouders want die zullen nog aan het werk (moeten) zijn. De opvanginfrastructuur in de samenleving en de arbeid-privé instituties van werkende (groot)ouders zijn hier nog onvoldoende op voorbereid.

Kortom de analyse is klaar, de beleidsdoelstellingen zijn helder maar met de uitvoering ervan wordt zeer selectief omgesprongen. Een duurzaam arbeidsmarktbeleid moet een integraal en integratief beleid zijn, op maat van de verschillende kansengroepen en leeftijdscohortes.

Noten

- 1 Concreet betekent dit dat de werkzaamheidsgraad van vrouwen tussen 35 en 40 jaar in 2015 niet veel hoger kan liggen dan de werkzaamheidsgraad van vrouwen tussen 30 en 35 jaar in 2010. We gaan ervan uit dat de participatie binnen een cohorte na de leeftijd van 30 jaar niet meer in extreme mate toeneemt. Dit operationaliseren we door de ‘transitieprobabiliteiten van de werkzaamheidsgraad’ die groter zijn dan 1 maximaal zo groot te maken als de maximale transitieprobabiliteit uit het verleden. De transitieprobabiliteit is de verhouding tussen de werkzaamheidsgraad bij een welbepaalde leeftijdsklasse afgezet tegenover de werkzaamheidsgraad vijf jaar eerder bij een leeftijdsklasse van vijf jaar jonger. Hiermee proberen we irrealistische werkzaamheidsgraden in de toekomst te vermijden.
- 2 Vlaamse gegevens over de jaarlijkse arbeidstijd ontbreken in de OESO-cijfers. Gezien de regeling van arbeidstijden vaak via het (federaal) sociaal overleg wordt vastgelegd, mag men evenwel aannemen dat de Belgische cijfers representatief zijn voor de verschillende regio's.

Bibliografie

- Adult Education Survey (2011). *Participation rate in education and training by sex*. Eurostat. http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_aes_100&lang=en, geraadpleegd op 1 april 2011.
- Alasoini, T. (2004). The flexible production model in Finnish companies: Trends in production management, work organization and employment relations. In: Schienstock, G. (red.). *Embracing the knowledge economy. The dynamic transformation of the Finnish innovation system*. Cheltenham, UK: Edward Elgar, 128-144.
- Ali-Yrkkö, J. & Hermans, R. (2004). Nokia: A giant in the Finnish innovation system. In: Schienstock, G. (red.). *Embracing the knowledge economy. The dynamic transformation of the Finnish innovation system*. Cheltenham, UK: Edward Elgar, 128-144.
- Bastos Tigre, P. & Lèbre La Rovere, R. (2003). Understanding the adoption of e-commerce. In: Avgerou, C. & Lèbre La Rovere, R. (reds.). *Information systems and the economics of innovation*. Cheltenham: Edward Elgar, 101-113.
- Bishop, K. (2004). Working time patterns in the UK, France, Denmark and Sweden. In: *Labour Market Trends*, 112 (3), 113-122.
- Bourdeaud'hui, R. & Vanderhaeghe, S. (2010). *Vlaamse Werkbaarheidsmonitor loontrekkenden 2010*. Brussel: Stichting Innovatie & Arbeid.
- Brinkley, I. & Lee, N. (2006). *The knowledge economy in Europe. A report prepared for the 2007 EU Spring Council*. London: The work foundation.
- Brown, P. & Hesketh, A. (2004). *The mismanagement of talent. Employability and jobs in the knowledge economy*. Oxford: Oxford University Press.
- Cambré, B., Vertommen, S. & De Winne, S. (2005). Aan de lijn, klaar, start! Over startende ondernemingen in Vlaanderen. In: Sels, L. (red.). *Je bent ondernemend en je start wat*. Roeslare: Roularta Books, 19-39.
- Carayannis, E.G., Kaloudis, A. & Mariussen, A. (2008). Introduction. In: Carayannis, E.G., Kaloudis, A. & Mariussen, A. (reds.). *Diversity in the knowledge economy and society. Heterogeneity, innovation and entrepreneurship*. Cheltenham: Edward Elgar, 1-34.
- Commission of the European Communities (2007). *Improving quality and productivity at work: Community strategy 2007-2012 on health and safety at work*. In: COM (2007), 62, Brussel: Communication from the commission tot the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions.
- Crouch, C. (1999). *Social change in Western Europe*. Oxford: Oxford University Press.
- Departement WSE (2011). De arbeidsdeelname van mensen met een arbeidshandicap. Brussel: Departement WSE.
- De Klerck, W. & Van Wichelen, L. (2008). Hoe actief is het arbeidsmarktbeleid in Vlaanderen, België en Europa? In: *Overwerk*, 18 (3-4), 10-24.
- De Koning, J. (2010). *Vorm boven inhoud: Het actief arbeidsmarktbeleid in de afgelopen 30 jaar*. Nederland: Rotterdam.
- De Winne, S. (2005). Kennis als katalysator voor ondernemen. In Sels, L. (red.). *Je bent ondernemend en je start wat*. Roeselare: Roularta Books, 35-39.
- De Witte, H., Vets, C. & Notelaers, G. (2010). *Werken in Vlaanderen: vermoeiend of plezierig? Resultaten van 10 jaar onderzoek naar de beleving en beoordeling van arbeid*. Leuven: Acco.
- Eurofound (2007). *Working time flexibility in European companies. Establishment survey on working time*. Dublin: Eurofound.
- Eurofound (2010a). *Comparative analysis of working time in the European Union*. Dublin: Eurofound.
- Eurofound (2010b). *Financiering en uitvoering van actief arbeidsmarktbeleid tijdens de crisis*. Dublin: Eurofound.
- Eurofound (2010c). *Flexibility profiles of European companies*. Dublin: Eurofound.
- European Commission (2009). INNO-Policy TrendChart – Innovation Policy Progress Report Denmark 2009. <http://www.proinno-europe.eu/index.cfm?fuseaction=page.display&topicID=52&parentID=52>, geraadpleegd op 23 maart 2011.
- European Commission (2010). Deloitte study to support an impact assessment on further action at European level regarding Directive 2003/88/EC and the evolution of working time arrangements. Diegem: Deloitte.
- Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling (2007). Operationeel Programma Doelstelling "Regionaal concurrentievermogen en Werkgelegenheid" Vlaanderen 2007-2013. www.provant.be/binaries/OP%20D2%20EFRO_tcm7-83072.doc, geraadpleegd op 6 april 2011.
- Europese Commissie (2010a). Communication for the Commission to the European Parliament, The Council, The European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Brussel: Europese Commissie.
- Europese Commissie (2010b). Joint EMCO-COM Paper. The choice of effective employment policies to mitigate a job-less recovery in times of fiscal austerity. In: EMCO/50/160910/EN. Brussel: Europese Commissie.
- Eurostat (2004). *Work and health in the EU. A statistical portrait, data 1994-2002*. Eurostat Theme 3 Population and social conditions.

- Eurostat (2009). 8.6% of workers in the EU experienced work-related health problems. Results from the Labour Force Survey 2007 ad hoc module on accidents at work and work-related health problems. In: *Statistics in Focus*, 63/2009.
- Eurostat (2010). *Annual data on employment in technology and knowledge-intensive sectors at the regional level, by gender (1994-2008)*. Eurostat. http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=htec_emp_reg&lang=en, geraadpleegd op 4 april 2011.
- EWCS (2005). *Fourth European Working Conditions Survey*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- EWCS (2010). *Fifth European Working Conditions Survey*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- FAO – Fonds voor Arbeidsongevallen (2006). *Evolutie van de ongevallen van 1996 tot 2004*. Brussel: FAO.
- Federaal Planbureau (2008). *Bevolkingsvooruitzichten 2007-2060*. Brussel: Federaal Planbureau.
- Field, J. (2006). *Lifelong learning and the new educational order*. Oakhill: Trentham Books Limited.
- Godo, H. (2008). Technological evolution, innovation, and human agency. In: Carayannis, E.G., Kaloudis, A. & Mariussen, A. (reds.). *Diversity in the knowledge economy and society. Heterogeneity, innovation and entrepreneurship*. Cheltenham: Edward Elgar, 18-34.
- Herremans, W., Vanderbiesen, W., Braes, S. & Boey, R. (2010). *Trendrapport Vlaamse arbeidsmarkt 2010. De Vlaamse arbeidsmarkt klimt uit het dal*. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. In: *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-306.
- Kautonen, M., Kosko, P. & Schienstock, G. (2004). From the national industrial heartland towards a node in the global knowledge economy: The case of the Tampere Region. In: Schienstock, G. (red.). *Embracing the knowledge economy. The dynamic transformation of the Finnish innovation system*. Cheltenham: Edward Elgar, 166-195.
- Kelley, D.J., Bosma, N. & Amorós, J.E. (2010). *Global Entrepreneurship Monitor: 2010 Global Report*. Babson Park: Babson College.
- Labour Force Survey (2011). *Participation in education and training by sex, age groups and occupation - %*. Eurostat. http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_lfs_04&lang=en, geraadpleegd op 5 april 2011.
- Larosse, J. (2004). *Towards a "third generation" innovation policy in Flanders: Policy profile of the Flemish innovation system*. Brussel: IWT Observatory.
- Ledford, G.Jr. (1995). Paying for the skills, knowledge and competencies of knowledge workers. In: *Compensation & Benefits Review*, 27, 55-62.
- Malfait, D. (2002). Kwaliteit van de arbeid. In: *Jaarboek De Arbeidsmarkt in Vlaanderen*. Leuven: Steunpunt WAV, 191-202.
- Nicaise, I. (2000). Activering van uitkeringen. In: *Belgisch Tijdschrift voor Sociale Zekerheid*, 42 (3), 687-700.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2009). *Human Resources in Sciences and Technology*. http://www.oecd-ilibrary.org/sites/sti_scoreboard-2009-en/05/03/index.html?jsessionid=rry1de5r58d4.delta?contentType=&itemId=/content/chapter/sti_scoreboard-2009-57-en&containerItemId=/content/serial/20725345&accessItemIds=/content/book/sti_scoreboard-2009-en&mimeType=text/html, geraadpleegd op 4 april 2011.
- OECD (2010). *PISA 2009 at a Glance*, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264095298-en>, geraadpleegd op 01 mei 2011.
- Paoli, P. & Merlié, D. (2001). *Third European survey on working conditions 2000*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Pro Inno Europe (2007a). *Summary Innovation Index*. Pro Inno Europe. <http://www.proinno-europe.eu/page/summary-innovation-index-0>, geraadpleegd op 4 april 2011.
- Pro Inno Europe (2007b). *Technical annex: Choice of indicators and methodology*. Pro Inno Europe. <http://www.proinno-europe.eu/page/technical-annex-choice-indicators-and-methodology>, geraadpleegd op 8 april 2011.
- Randstad (2005). *Studenten en werk doorgelicht*. Niet-gepubliceerde studie, Brussel: Randstad Belgium.
- Schienstock, G. (2004). From path dependency to path creation: A new challenge to the systems of innovation approach. In: Schienstock, G. (red.). *Embracing the knowledge economy. The dynamic transformation of the Finnish innovation system*. Cheltenham: Edward Elgar, 3-27.
- Sels, L. (2009). *Heeft Vlaanderen nood aan 'meer'? Een evaluatie van instrumenten voor stimulering van opleidingsinspanningen*. Leuven: Steunpunt WSE.
- Steunpunt WSE (2011). *Werkzin-e. Nieuwsbrief Departement Werk & Sociale Economie*. Leuven: Steunpunt WSE.
- STV Innovatie & Arbeid (2004). *Informatiedossier Nulmeting Vlaamse Werkbaarheidsmonitor: Indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt 2004*. In: STV-Informatiedossier. Brussel: SERV-STV Innovatie en arbeid.

- STV Innovatie & Arbeid (2005). *Wat maakt werk werkbaar: onderzoek naar determinanten van werkbaar werk op basis van de nulmeting Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2004*. In: STV-Informatiedossier. Brussel: SERV-STV Innovatie en arbeid.
- STV Innovatie & Arbeid (2010). *Vlaamse Werkbaarheidsmonitor loontrekkenden 2010*. In: STV-Informatiedossier. Brussel: SERV-STV Innovatie en arbeid.
- SVR – Studiedienst van de Vlaamse Regering (2010). *Oprichtingsratio*. Brussel: Studiedienst van de Vlaamse Regering.
- SVR – Studiedienst van de Vlaamse Regering (2011). *Flanders outlook 2011*. Brussel: Studiedienst van de Vlaamse Regering.
- Vandenbrande, T. & Ver Heyen, W. (2009). *De risico's van het vak? Een analyse van EAK-data naar het voorkomen en de achtergrond van arbeidsongevallen*. In: WSE Report 28. Leuven: HIVA i.s.m. Steunpunt WSE.
- Van Hootegem, G., De Winne, S., Forrier, A., Marescaux, E., Sels, L. & Huys, R. (2009). *Bezig Vlaanderen*. In: Vanderleyden, L., Callens, M. & Noppe, Jo. (red.). *De Sociale Staat van Vlaanderen 2009*. Brussel: Studiedienst van de Vlaamse Regering, 69-112.
- Van Hootegem, G., Huys, R., van Amelsvoort, P. & Van Beek, G. (2008). *Anders organiseren & beter werken*. Leuven: Acco.
- Vanweddingen, M. (2010). *Levenslang leren: participeert iedereen wel in gelijke mate?* Leuven: Steunpunt WSE.
- Verhaest, D. (2006). Overscholing: statistische fictie of realiteit? In: *Over.werk*, 4/2006, 112-116.
- Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité (2009). *Pact 2020: Een nieuw toekomstpact voor Vlaanderen. 20 doelstellingen*. SERV. www.verso-net.be/images/dbimages/docs/1450_Pact2020.pdf, geraadpleegd op 4 april 2011.
- Vlaamse overheid (2010). *Pact 2020: Een nieuw toekomstpact voor Vlaanderen. 20 doelstellingen*, Brussel: Vlaamse Overheid. <http://www.vlaandereninactie.be>, geraadpleegd op 4 april 2011.
- Vlaamse overheid (s.d.). *Werkplekleren*. <http://www.ond.vlaanderen.be/werkplekleren/default.htm>, geraadpleegd op 4 april 2011.
- Vlaamse Regering (2009). *Eerste aanzet van visie van de Vlaamse overheid m.b.t. de Lissabonstrategie na 2010*. Mededeling aan de Vlaamse Regering, Versie 20.05.2009.
- Voth, H.J. (2000). The longest years: New estimates of labor input in England, 1760-1830. In: *The Journal of Economic History*, 66 (1-3), 1065-1082.
- Wennekers, S., van Stel, A., Thurik R. & Reynolds, P. (2005). Nascent entrepreneurship and the level of economic development. In: *Small business economics*, 24 (3), 293-309.